



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Empoderamiento y Gestión Administrativa en las Juntas
Directivas del Programa Nacional Cunas Más, Provincia de
Santiago de Chuco - 2016.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

BR. ARGOMEDO CAMPOS, MELISSA ISABEL

ASESOR:

DR. GRADOS VASQUEZ, MARTIN

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACION:

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

PERÚ – 2017

Mg. ALDAVE HERRERA RAFAEL FERNANDO

Presidente

Mg. RODRIGUEZ CRIBILLEROS KATYA ANDREA

Secretario

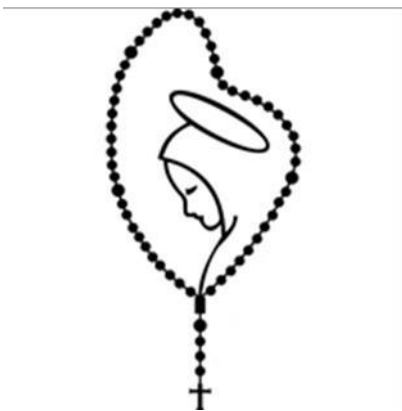
Dr. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL

Vocal

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a Dios porque supo guiarme y darme fuerzas para seguir adelante, enseñándome afrontar las adversidades sin perder la dignidad ni desfallecer en su intento.

Para mis abuelos maternos Margarita Ramírez Martos y Leoncio Campos Huaripata, que me iluminan desde el cielo, y que junto con mis abuelos paternos: Erceliz Arista Montero y José Argomede Mederos son mis guías y ejemplo de vida.



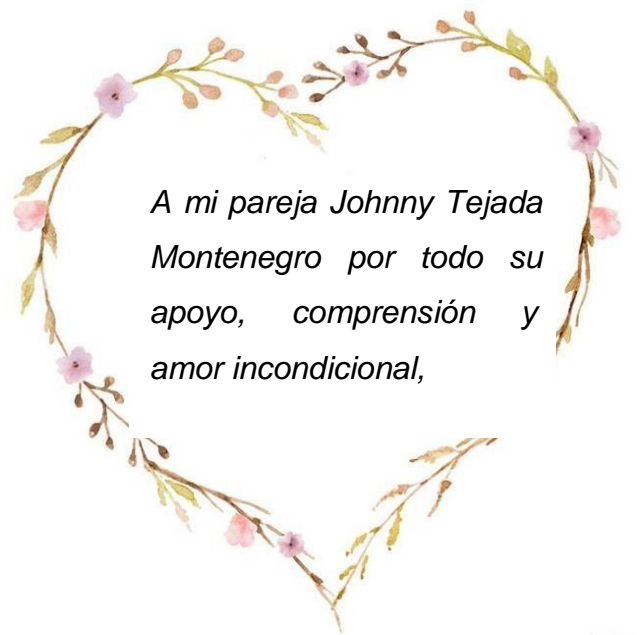
Para mis padres: Lucila Campos Ramírez y Roberto Argomede Arista; por sus consejos, comprensión, amor y apoyo durante todas las etapas de mi vida.

A mis hermanos: Erceliz Argomede Campos y José Roberto Argomede Campos, por estar siempre presentes, ayudándome y acompañándome para poder realizar mis objetivos.

A mi pequeño hijo Francisco Roberto Tejada Argomede, quien es mi motivación, inspiración y felicidad.

AGRADECIMIENTO

- A todos mis profesores que desarrollaron la maestría, por aportar con su valiosa enseñanza y guía en mi crecimiento profesional.
- A mi asesor, por su comprensión, apoyo, desarrollo de ideas y consejo en la realización del presente trabajo.
- A Mis Compañeros con quienes compartí muchos momentos e iniciamos este reto.



Melissa Isabel Argomedo Campos

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Melissa Isabel Argomedo Campos, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI: 43772008, con la tesis titulada "Empoderamiento y Gestión Administrativa en las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más, Provincia de Santiago de Chuco - 2016".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis ha sido realizada por mi persona.
2. He respetado las normas internacionales para las citas y referencias de las fuentes consultadas, por lo cual, esta tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad de Cesar Vallejo.

Trujillo, 08 de mayo del 2017



Br. Melissa Isabel Argomedo Campos
DNI N°43772008

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento con el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado académico de Magister en Ciencias Empresariales, con mención en Gestión Pública; presentamos a usted la tesis titulada “Empoderamiento en la Gestión Administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, año 2016”.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Melissa Isabel Argomedo Campos

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	vi
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I.INTRODUCCION	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	14
1.4 Formulación del problema	23
1.5 Justificación del estudio	23
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	24
II.MÉTODO	24
2.1 Diseño de investigación	24
2.2 Variables, Operacionalización	25
2.3 Población y Muestra	27
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	29
2.5 Métodos de análisis de datos	31
2.6 Aspectos Éticos	31
III.RESULTADOS	32

IV.DISCUSIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS	39
V.CONCLUSIONES	42
VI.RECOMENDACIONES	42
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	43
VIII.ANEXOS	45
ANEXO N° 01: Artículo científico.	45
ANEXO N°02: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.	56
ANEXO N°03: Matriz de puntuaciones de las dimensiones de la variable empoderamiento.	57
ANEXO N°04: Matriz de puntuaciones de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.	59
ANEXO N°05: Cuestionario sobre empoderamiento.	54
ANEXO N°06: Cuestionario sobre Gestión Administrativa	55
ANEXO N°07: Confiabilidad de los ítems y dimensiones del empoderamiento.	65
ANEXO N°08: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de Gestión Administrativa.	67
ANEXO N°09: Matriz de validación del Instrumento empoderamiento.	69
ANEXO N°10: Matriz de validación del Instrumento Gestión Administrativa.	71
ANEXO N°11: Ficha Técnica del Instrumento - Empoderamiento	73
ANEXO N°12: Ficha Técnica del Instrumento - Gestión Administrativa.	74
ANEXO N°13: Panel Fotográfico.	80

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

	Pág.
Tabla N°01: Población de Estudio.	27
Tabla N°02: Comparación de los puntajes obtenidos de las variables Empoderamiento y Gestión Administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.	32
Tabla N°03: Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del Empoderamiento: Oportunidades, Información, Apoyo y Recursos de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.	33

Tabla N° 04: Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de Gestión Administrativa: Planificación, Organización, Ejecución y Control de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.	34
Tabla N°05: Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre el empoderamiento y las dimensiones de la gestión administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.	35
Tabla N°06: Coeficiente de correlación de Tau b de Kendall. (CORRELACIONES).	36
Tabla N°07: Correlación entre la variable empoderamiento y las dimensiones de la variable gestión Administrativa. (Tau-b de Kendall).	37

FIGURAS

	Pág.
Figura N°1: Niveles de las variables Empoderamiento y Gestión Administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.	33
Figura N°2: Niveles de las Dimensiones del Empoderamiento: Oportunidades, Información, Apoyo y Recursos de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.	34
Figura N°3: Niveles de las Dimensiones del Empoderamiento: Oportunidades, Información, Apoyo y Recursos de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.	35

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre el empoderamiento y la Gestión Administrativa en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco – 2016.

La investigación es de tipo No experimental con diseño descriptivo correlacional, con una población de 48 personas (Presidente y Tesorero) pertenecientes a los 24 Comités de Gestión de la Provincia de Santiago de Chuco, por el tamaño de la población se consideró no utilizar una muestra, dado que la población es accesible en su totalidad.

Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para evaluar el empoderamiento y el cuestionario sobre gestión administrativa.

Los resultados demuestran que entre las variables empoderamiento y gestión Administrativa existe una correlación de $r = 0,720$. Es decir, a un buen nivel de empoderamiento le corresponde un buen nivel de gestión administrativa; a un deficiente nivel de empoderamiento le corresponde un deficiente nivel de gestión administrativa. Se concluye señalando que existe relación directa entre empoderamiento y gestión administrativa en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco – 2016.

Palabras Clave: Empoderamiento, Gestión Administrativa, comunicación, población, correlación entre variables.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between empowerment and Administrative Management in the boards of the National Cuna Mas Program, Province of Santiago de Chuco - 2016.

The research is of non-experimental type with descriptive correlational design, with a population of 48 people (President and Treasurer) belonging to the 24 Management Committees of the Province of Santiago de Chuco, for the size of the population was considered not to use a sample , Given that the population is accessible in its entirety.

For data collection, the survey technique and its instrument were used to evaluate the empowerment questionnaire and the administrative management questionnaire.

The results show that between the variables of empowerment and Administrative management there is a correlation of $r = 0.720$. That is, a good level of empowerment corresponds to a good level of administrative management; To a deficient level of empowerment corresponds to a deficient level of administrative management. It is concluded that there is a direct relationship between empowerment and administrative management in the boards of directors of the National Cuna Mas Program, Province of Santiago de Chuco - 2016.

Keywords: Empowerment, Administrative Management, communication, population, correlation between variables.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

El Programa Nacional Cunas Más (PNCM), con su modalidad de intervención en el ámbito rural, del servicio de acompañamiento a familias, realiza visitas a madres gestantes y familias con niños y niñas menores de 36 familias, orientado a mejorar conocimientos, capacidades y las prácticas de las familias para el cuidado y aprendizaje infantil. Este servicio funciona en base a la cogestión estado – comunidad, vía transferencia de recursos a los comités de gestión, los mismo que están conformados por líderes comunales o personas representativas, propuestas y aprobadas en una asamblea comunal. Los Comités de Gestión están compuestos por cinco personas que tienen la responsabilidad de gestionar los servicios que cogestionan con el Programa, por lo cual, gestionan, utilizan y rinden cuentas de los recursos financieros que el estado les transfiere. Cabe indicar que, la junta directiva realiza sus actividades o labores voluntariamente, sin fines de lucro. El Programa Nacional Cunas Más, a través de capacitaciones y asistencias Técnicas, buscan fortalecer sus capacidades y empoderar a la Junta Directiva en aspectos administrativos y técnicos básicos, en el marco de sus características socio culturales, para la co-gestión de servicio.

Según el informe del plan operativo institucional 2016 del PNCM, la actividad de asistencia técnica para la gestión comunitaria, se ha visto reflejada en un incremento del 1011 % en el número de comités de gestión en funcionamiento (de 109 en el año 2012, al 1211 Comité de Gestión en el 2014), como se puede apreciar desde el 2012 las Unidades territoriales han ampliado su cobertura incrementando el número de comités de gestión a su cargo, por consiguiente, el número de personal en campo y las acciones de capacitación y asistencia técnica a fin de cumplir con los objetivos del programa, a través del empoderamiento a los comités de gestión, para logra así el óptimo funcionamiento de los mismos.

Según informe de la memoria anual 2015, las acciones de capacitación promovidas por el Servicio de Acompañamiento a Familias se han realizado al 78% de Actores Comunales en las 14 Unidades Territoriales, lo que ha significado una ejecución presupuestal del 80% de lo programado. Estas acciones de capacitación se han realizado a través de talleres continuos e iniciales a los Comités de Gestión con una duración de dos días, donde se desarrollaron temas de gestión comunitaria, transferencia de recursos, requerimientos, justificación de gastos, entre otros

inherentes a sus funciones, claves en la gestión administrativa y óptimo funcionamiento del servicio. Dichas acciones permiten el empoderamiento de las juntas directivas de los comités de gestión.

Para el 2016, la unidad territorial de La Libertad, cuenta con 138 comités de gestión en funcionamiento, y con intervención en 07 provincias (Gran Chimú, Julcan, Otuzco, Pataz, Bolivar, Santiago de Chuco y Sánchez Carrión), asimismo, según informe de la Unidad Territorial Trujillo (2015), del presupuesto asignado para gastos corrientes, a través de transferencias de colaboración a facilitadores, quienes son los responsables de efectuar las visitas a las familias y transferencias para los gastos de funcionamiento a los comités de gestión, se ejecutó aproximadamente el 70% de presupuesto programado, el 30% del presupuesto restante fue devuelto al tesoro público a través de papeletas de devolución al tesoro público. Cabe indicar que, a pesar de estar implementado ya desde hace 4 años en la región la libertad, aún se sigue presentando devoluciones por transferencias no ejecutadas y altos índices de no presentación de justificaciones de gastos, según informe de 2016 presentado por el área administrativa. Por lo cual, nace la necesidad de investigar sobre el empoderamiento y la gestión administrativa de las juntas directivas, a fin de mejorar las estrategias de empoderamiento con la co-gestión y mejorar los procesos administrativos (Planificación, organización, ejecución y control) a fin de optimizar los recursos asignados y mejorar el servicio a la comunidad.

1.2. Trabajos previos

Deepa (2002) en el libro de consulta empoderamiento y reducción de la pobreza, define al empoderamiento como la expansión de la libertad, elección y acción. Según señala la libertad para los pobres reducida por su carencia de voz y poder, asimismo, en el contexto de la reducción de la pobreza, define empoderamiento como la expansión de bienes y capacidades de los pobres para participar, negociar, influir y ser responsables de las instituciones que influyen en su entorno.

El Informe Mundial de Desarrollo 2000/200, Lucha contra la pobreza, resalta la necesidad de aumentar a los pobres el acceso a oportunidades y seguridad, asimismo, brinda un enfoque de empoderamiento con la finalidad de obtener un crecimiento económico y reducción de la pobreza. Colombia Medica Vol. 30 Nº 2, (1999), a través de su estudio busco medir la percepción del empoderamiento comunitario de las mujeres. La escala de percepción del empoderamiento

comunitario (instrumento de 27 puntos) se aplicó a una muestra de 130 mujeres seleccionadas al azar, residentes en 12 barrios de las comunas 9 y 10 de Cali. La validez del contenido la evaluó un grupo de expertos en la temática y con una entrevista de grupo realizada con cuatro mujeres de características semejantes a las de la muestra. La validez de construcción se estableció mediante análisis factorial exploratorio, que permitió examinar la estructura de los factores que componen la escala. La solución de mejor ajuste a los datos fue una solución de cuatro factores, lo que indica que el empoderamiento comunitario es multidimensional y está compuesto por cuatro dimensiones: participación e influencia, liderazgo, interés comunitario y control personal. Los resultados mostraron que la escala es altamente confiable (coeficiente alfa de Cronbach = 0.95). Cabe indicar que no ha sido posible obtener mayores investigaciones en relación a el empoderamiento enfocado en programas sociales, por lo cual, se citaron investigaciones relacionadas al tema, y que tienen en común el objetivo de reducir la pobreza.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Dado que el tema principal de este análisis se enfocara en el empoderamiento y la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Más, es necesario definir las variables, con la finalidad de entender el fenómeno en estudio, para empezar citaremos dentro del marco referencial, las bases legales, organización, lineamientos del Programa Nacional Cuna Más (PNCM) en relación a las Juntas directivas, funciones administrativas y procesos administrativo de los comités de gestión; además, considerando nuestras variables estableceremos la definición de empoderamiento, por lo cual tenemos:

1.3.1 Programa Nacional Cuna Más.

PNCM, (s.f) históricamente refiere que en 1993 inicia el proyecto “Wawa Wasi” como un modelo de atención integral al menor de tres años, denominado “Hogares educativos comunitarios” a cargo del Ministerio de Educación y con otra versión “Hogares comunitarios” a cargo del INABIF, ambos con aporte técnico y financiero de UNICEF. Como consecuencia de la dación del Decreto Supremo Nº 005-2007- MIMDES, dicho proyecto quedó extinguido en el 2007, es así que sobre la base del proyecto Wawa Wasi, se crea en marzo del 2012, el Programa Nacional Cuna Mas, adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), como un programa focalizado, para brindar atención integral a niñas y niños menores de treinta y seis

meses de edad en zonas en situación de pobreza y extrema pobreza. El objetivo del programa es mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores para superar las brechas en su desarrollo cognitivo, social, físico y emocional.

PNCM (s.f) en su portal señala el Programa Nacional Cuna Más tiene como ámbito de intervención focalizada las zonas urbanas y rurales del país en situación de pobreza y extrema pobreza, siendo sus usuarios las niñas y niños menores de 36 meses de edad, sus familias y madres gestantes. Los servicios que brinda son los siguientes:

- **Cuidado Diurno.**- Que brinda un servicio integral a niñas y niños de entre 6 a 36 meses de edad, que requieren de atención en sus necesidades básicas de salud, nutrición, seguridad, protección, afecto, descanso, juego, aprendizaje y desarrollo de habilidades. Se brinda en Centros Cuna Más de Cuidado Diurno que son cogestionados entre el Estado y la Comunidad.
- **Acompañamiento a Familias.** - Servicio orientado a mejorar los conocimientos y las prácticas de las familias para el cuidado y aprendizaje infantil. Se realiza mediante visitas a hogares y sesiones grupales en los Centros Cuna Más de Acompañamiento a familias acondicionados por el Programa, con madres gestantes, niñas y niños menores de 36 meses y sus familias.

Conforme a lo que se ha establecido en el Decreto Supremo 003-2012-MIDIS, el Programa Nacional Cuna Más tendrá una vigencia de cinco (5) años, luego de lo cual, -previa evaluación de impacto- el MIDIS propondrá su formalización como política pública a través de su institucionalización y la progresiva descentralización de sus servicios.

El Manual de Organización y funciones (2016), indica que el PNCM cuenta con 22 Unidades Territoriales, dentro de los cuales se encuentra a la Unidad Territorial de La Libertad, cabe indicar que dicha denominación se dio en 2016; dado que en el 2015, se denominaba Unidad Territorial Trujillo, la misma que entro en funcionamiento en el año 2013, y actualmente interviene en 07 provincias: Gran Chimú, Julcan, Otuzco, Pataz, Bolivar, Santiago de Chuco y Sánchez Carrión, atendiendo a 5703 familias usuarias, siendo la cuarta Unidad Territorial con mayor número de beneficiarios.

El presente trabajo se enfocará en el servicio de Acompañamiento a familias (SAF), y su ámbito de aplicación será en la Provincia de Santiago de Chuco, Distrito de Santiago de Chuco,

Cachicadan, Santa Cruz de Chuca y Quiruvilca, las mismas que entre sus diferentes centros poblados conforman 20 comités de gestión.

1.3.2 Comités de Gestión.

PNCM (s.f) Es la organización que representa a la comunidad que tiene la responsabilidad de promover acciones que favorezcan el desarrollo infantil de las niñas y niños hasta los treinta y seis (36) meses de edad. Tiene por finalidad constituir un espacio para la participación de la comunidad en la cogestión del Servicio de Acompañamiento a Familias.

Se establece teniendo como base la representatividad comunal ejercida por líderes comunales y/o personas con reconocimiento comunal. Esta representación es propuesta y aprobada en una asamblea comunal, delegando en cinco de ellos la responsabilidad de gestionar los servicios que cogestiona el PNCM. Los Comités de Gestión deben conformarse con los siguientes miembros: Presidente, Secretario, Tesorero, Vocal 1, Vocal 2.

Se debe considerar que el Comité de Gestión se conforma con el número de miembros disponibles que sean propuestos por la comunidad (no menor a 3 miembros ni mayor a 5) adaptando las acciones de voluntariado de acuerdo a la dinámica social y geográfica de la comunidad. Es responsable de:

- Administrar oportuna, eficaz y eficientemente los Recursos Financieros del Estado, reposición y/o devolución de los mismos según sea el caso.
- Justificar los gastos de los recursos financieros transferidos conforme a los procedimientos y plazos establecidos en las Normas Vigentes del PNCM.
- El Comité de Gestión informara a su Consejo de Vigilancia, sobre el manejo de los recursos y le brindara las facilidades del caso para los fines en su labor de fiscalización.
- Cautela el buen uso de los recursos financieros y los bienes asignados para los servicios. Tomando las medidas preventivas para evitar su hurto, pérdida o deterioro, en caso sucediera es de exclusiva responsabilidad del Comité de Gestión.

1.3.3 Transferencia de Recursos Financieros

PNCM (s.f) Es el proceso a través del cual el Programa Nacional Cuna Más transfiere recursos financieros del Estado a los Comités de Gestión requeridos para la prestación del servicio. A

continuación, describiremos las actividades para la Gestión de los Recursos Financieros que reciben los Comités de Gestión:

- **Actividad 1:** Cada comité de gestión debe realizar una solicitud mensual a la sede central de los recursos financieros necesarios, considerando dos rubros: gastos de funcionamiento por S/.350.00 soles mensual independientemente del número de familias que atienda el comité de gestión y colaboración a facilitadoras por un importe de S/360.00 soles por facilitadora.
- **Actividad 2:** Las transferencias de recursos financieros se realizan mensualmente, incluyendo los casos en los cuales se ha otorgado ampliación de plazo para la solicitud de requerimientos (para estos casos se procederá con una transferencia extemporánea).
- **Actividad 3:** Los Comités de Gestión a cargo del manejo de los recursos financieros ejecutarán los recursos conforme al detalle de rubros de gastos que aplican al servicio. Para la ejecución de los gastos deberán, los miembros del Comité de Gestión, retirar los fondos transferidos de la entidad bancaria de acuerdo a las necesidades del servicio y tomando los cuidados para salvaguardar los recursos financieros transferidos.
- **Actividad 4:** Los Comités de Gestión tienen la obligación de realizar la justificación de los gastos derivados del funcionamiento del Servicio de Acompañamiento a Familias, durante los treinta (30) primeros días hábiles posteriores al retiro de los fondos transferidos. La Unidad Territorial remite dichas justificaciones a la Unidad Administrativa. Se otorgarán plazos excepcionales para la justificación de gastos en aquellos casos en los que se sustente la existencia de situaciones externas que han retrasado el proceso. La Unidad Territorial deberá sustentar a través de un informe técnico con las evidencias correspondientes, y la Unidad Técnica de Acompañamiento a Familias evaluará, aprobará o desestimaré la solicitud.

Aquellos Comités de Gestión que tengan pendientes tres justificaciones de gastos, no se les realizará ningún otro desembolso hasta que las justificaciones de gastos pendientes sean regularizadas.

Los Comités de Gestión que presentan dificultades en la administración y ejecución de los recursos asignados deben ser comunicados inmediatamente por el equipo técnico de la Unidad Territorial a la Unidad Técnica de Acompañamiento a Familias y a la Unidad Administrativa, a fin de suspender los requerimientos y desembolsos siguientes. Esta

suspensión se mantendrá hasta que la Unidad Técnica de Acompañamiento a Familias indique lo contrario.

Los documentos originales que sustentan los gastos efectuados en la adquisición de bienes, servicios u otros, deben ser presentados a la sede central del Programa, conjuntamente con los formatos correspondientes a la justificación de gastos; cada uno de dichos documentos deberán ser fotocopiados (o fotografiados) para organizar dos expedientes copia, unos de estos formarán parte del archivo del Comité de Gestión y el otro del archivo de la Unidad Territorial. Estos deberán ser debidamente foliados y archivados, así como los documentos del requerimiento de transferencia de recursos. Todos los documentos son el sustento de las justificaciones de gastos registrados en el libro caja.

Los documentos exigibles para la justificación de gastos es la siguiente: Voucher de retiro (Original). Comprobantes de pago (Originales), Copia del Libro Caja del mes en que se ejecuta la transferencia, Justificación de gastos de funcionamiento, Planilla de colaboración a facilitadoras/es de comités de gestión, en el cual se anexara la copia de los DNI de las facilitadoras/es; declaración jurada por gasto de funcionamiento de comité de gestión.

Está prohibido abrir otras cuentas o sub-cuentas para el depósito de los recursos financieros transferidos y/o realizar retiros no autorizados. Los comprobantes de pago de las Justificaciones de Gastos, deberán tener las especificaciones técnicas establecidas por SUNAT y validadas por el PNCM.

- **Actividad 5:** La devolución de los saldos no utilizados se realizará con el depósito del efectivo en cuenta corriente del Programa Nacional Cuna Más.

1.3.4 Rubros a los que se destinan los recursos financieros del PNCM.

En los lineamientos técnicos para la implementación y funcionamiento de los servicios bajo el modelo de cogestión comunitaria del Programa Nacional Cuna Más (2016), se indica las categorías o tipos de gastos a los que se destinan los recursos transferidos a los Comités de Gestión. A continuación, se presentan los rubros de gastos que aplica el SAF:

- a) Gastos de Colaboración a Facilitadoras del SAF.
- b) Gastos equipamiento y mejoramiento de los servicios

- c) Gastos de funcionamiento del Comité de Gestión del SAF
- d) Gastos de Subvenciones Extraordinarias de los Servicios
- e) Gastos administrativos del Comité de Gestión de los Servicios: Materiales de escritorio, Movilidad del Comité de Gestión y Otros gastos administrativos.

1.3.5 Gestión Administrativa.

El autor ANZOLA, Sérvulo; (2002) menciona que “gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”.

Al respecto la investigadora considera que la gestión administrativa es una de las actividades más importantes en una organización, ya que mediante esta se puede lograr el cumplimiento y el logro de los objetivos mediante la unión de esfuerzos coordinados de todo el personal que labora dentro de la misma. Toda empresa persigue un fin, el mismo que se puede alcanzar mediante un proceso ordenado.

1.3.6 Proceso Administrativos.

Como ya se ha mencionado, el proceso administrativo consiste de 4 etapas o funciones básicas: planeación, organización, dirección y control. A continuación, una breve introducción a cada una.

1. Planeación: Consiste en saber qué se va a hacer por anticipado, cuál va a ser la dirección que se va a tomar para alcanzar los objetivos de la manera más eficiente. ¿Qué se desea conseguir (objetivos)? ¿Qué se va a hacer para alcanzarlo? ¿Quién y cuándo lo va a hacer? ¿Cómo lo va a hacer (recursos)? La planeación trata de crear un futuro deseado. Robbins y De Cenzo (2003) afirman que planificar abarca la definición de las metas de la organización, el establecimiento de una estrategia general para alcanzar esas metas y el desarrollo de una jerarquía minuciosa de los planes para integrar y coordinar las actividades. Establecer metas sirve para no perder de vista el trabajo que se hará y para que los miembros de la organización fijen su atención en las cosas más importantes.

2. Organización: La organización es un sistema que permite una utilización equilibrada de los recursos cuyo fin es establecer una relación entre el trabajo y el personal que lo debe ejecutar. Es un proceso en donde se determina qué es lo que debe hacerse para lograr una finalidad establecida o planeada, dividiendo y coordinando las actividades y suministrando los recursos. Robbins (2003) explica que organizar es disponer el trabajo para conseguir las metas de la organización. Organizar incluye determinar qué tareas hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y dónde se toman las decisiones.
3. Dirección: La dirección es la función que trata, a través de la influencia interpersonal, de lograr que todos los involucrados en la organización contribuyan al logro de sus objetivos. Se ejerce a través de tres subfunciones: el liderazgo, la motivación y la comunicación. Finch, Freeman y Gilbert (p.13) dicen que la dirección es el proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea. La dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos.
4. Control: El control es la función que efectúa la medición de los resultados obtenidos comparándolos con los esperados (planeados) con el fin de buscar la mejora continua. Alegre, Berné y Galve (p.42) sostienen que el control es la actividad de seguimiento encaminada a corregir las desviaciones que puedan darse respecto a los objetivos. El control se ejerce con referencia a los planes, mediante la comparación regular y sistemática de las previsiones y las consiguientes realizaciones y la valoración de las desviaciones habidas respecto de los objetivos. El control, pues, contrasta lo planeado y lo conseguido para desencadenar las acciones correctoras, que mantengan el sistema regulado, es decir, orientado a sus objetivos.

1.3.7 Empoderamiento

El termino empoderamiento se ha usado en distintos campos de investigación y tiene una amplia gama de definiciones, dependiendo de la disciplina donde se aplique.

Rappaport (1984) refiere que el empoderamiento implica procesos y mecanismos mediante el cual, personas, organizaciones y comunidades ganan control sobre sus decisiones. En su definición del empoderamiento indica que existe una fuerte relación entre los procesos y los resultados.

En los lineamientos técnicos para la implementación y funcionamiento de los servicios bajo el modelo de cogestión comunitaria del Programa Nacional Cuna Más (2016), plantean un modelo de cogestión con participación comunitaria, que implica promover la participación empoderada de la población con acceso a la información para aprovechar oportunidades, obtener servicios, velar por sus derechos, negociar eficazmente y vigilar las acciones del estado y entidades privadas. Así, la participación empoderada se constituye en un fin en sí mismo y parte de la salida de la pobreza de manera sostenible.

Otra aproximación al Empowerment, radica en el hecho que los empleados, administradores o equipos de todos los niveles de la organización, tienen el poder para tomar decisiones sin tener que requerir la autorización de sus superiores. La idea en la que se basa el Empowerment es que quienes se hallan directamente relacionados con una tarea son los más indicados para tomar una decisión al respecto, entendiendo que poseen las aptitudes requeridas para ello. (Rowlands, 1997).

1.3.8 Tipos de Empoderamiento

El Empowerment tal como se ha hecho mención en el punto anterior, está compuesto por dos vertientes: La primera es el Empowerment estructural y la segunda es el Empowerment psicológico. Con el fin de comprender mejor esta valiosa herramienta para la gestión de personas a nivel organizacional, es pertinente hacer una mención más amplia de sus dos principales perspectivas.

- **Empowerment estructural:** En 1993 desarrolla la teoría del Empowerment estructural, en la cual considera que para el correcto desarrollo de la labor de los empleados y en tal sentido la consecución de las metas propuestas, es fundamental que la organización otorgue a los empleados, en principio, acceso a la información, recursos, apoyo y oportunidades para aprender y desarrollarse (Kanter, 1993). El acceso a estas estructuras de Empowerment significa aumentar las características específicas del trabajo y las relaciones interpersonales que fortalecen la comunicación efectiva. Además, sostiene que

si los trabajadores tienen acceso a oportunidades de aprendizaje, crecimiento y posibilidad de surgir dentro de la organización, se podrán conseguir resultados favorables en relación a una mayor satisfacción del empleado y por ende un mayor compromiso de productividad (Kanter, 1993). Las estructuras de Empowerment también incluyen recursos, información y apoyo. En su teoría, desarrolla cada uno de los puntos que la componen de la siguiente manera (Kanter, 1993):

- El acceso a los recursos: significa la capacidad que puede tener para adquirir la financiación, materiales, tiempo y apoyo necesarios para hacer el trabajo.
 - El acceso a la información: se refiere a tener los conocimientos formales e informales que son necesarios para ser efectivo en el lugar de trabajo.
 - El acceso al apoyo: supone recibir feedback y la orientación necesaria desde los subordinados, de los compañeros que de la misma línea jerárquica y de los superiores. Los altos niveles de las estructuras de Empowerment vienen desde el acceso de esas estructuras sociales en el lugar de trabajo.
- Empowerment psicológico: Sobre el Empowerment psicológico existen varias teorías, siendo una de las primeras la desarrollada por Conger y Kanungo (1988). Estos autores proponen que el Empowerment debe ser considerado como un elemento provocador para estimular a los trabajadores, más que una sencilla delegación de poder, entendiendo que habilitar implica crear las condiciones que permitan aumentar la motivación para la ejecución de las tareas mediante el desarrollo de un fuerte sentido de eficacia personal (Konger & Kanungo, 1988). Así mismo, consideran que la delegación o recursos para compartir el poder son sólo un conjunto de condiciones que pueden llevar a muchos empleados a sentir Empowerment, sin embargo, no siempre sucede. Es decir, puede ocurrir que los empleados no se sientan con Empowerment a pesar de la puesta en marcha por parte de la Dirección, de prácticas dirigidas a delegar poder y control (Konger & Kanungo, 1988).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el empoderamiento y la gestión administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco en el año 2016?

1.5. Justificación del estudio

El propósito fundamental de este trabajo es determinar el empoderamiento y su aplicabilidad en la gestión administrativa como estrategia de mejora en la eficiencia de las actividades de las juntas directivas de los comités de gestión. Asimismo, en relación a la gestión administrativa se podrá analizar los procesos administrativos aplicados en la ejecución de sus funciones (ejecución de gastos, rendición de cuentas, requerimiento de transferencias) del cual depende la operatividad del Comité de Gestión en la Comunidad. Esta investigación permitirá reconocer las debilidades y fortalezas que tiene las juntas directivas en la gestión administrativa de los recursos transferidos, y que será de utilidad para los comités de gestión, y público en general como una herramienta de apoyo para la operatividad de sus actividades y determinación de parámetros que ayuden al desarrollo de nuevas estrategias.

1.6. Hipótesis

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007), las hipótesis nos dan las guías para una investigación o estudio, indicando lo que tratamos de probar y las definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado; las mismas que deben ser formuladas como proposiciones, asimismo, nos dan una respuesta provisional a las respuestas de nuestra investigación.

1.6.1 Hipótesis General:

Existe relación directa entre empoderamiento y Gestión Administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, año 2016.

1.6.2 Hipótesis Específica:

HE1: Existe relación directa entre empoderamiento y las funciones de planificación de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, año 2016.

HE2: Existe relación directa entre empoderamiento y las funciones de organización de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, año 2016.

HE3: Existe relación directa entre empoderamiento y las funciones de ejecución de actividades de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, año 2016.

HE3: Existe relación directa entre empoderamiento y las funciones de control de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, año 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre empoderamiento y la Gestión Administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, en el año 2016.

1.7.2 Objetivos Específicos:

OE1: Determinar la relación que existe entre empoderamiento y las funciones de planificación de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, en el año 2016.

OE2: Determinar la relación que existe entre empoderamiento y las funciones de organización de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, en el año 2016.

OE3: Determinar la relación que existe entre empoderamiento y las funciones de ejecución de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, en el año 2016.

OE4: Determinar la relación que existe entre empoderamiento y las funciones de control de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, en el año 2016.

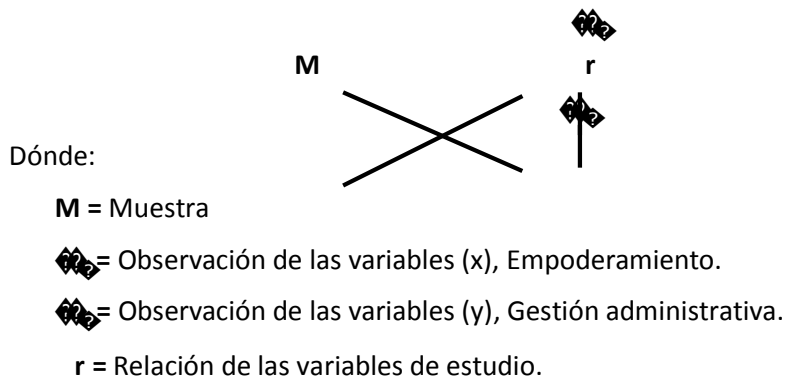
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Según Álvaro E. Tresierra (2000), nos señala que el diseño de investigación nos permite plantear un modelo lógico de contrastación, para estructurar un modelo operacional, a fin de determinar cuáles

son las consecuencias lógicas de la hipótesis planteada Se considera que la presente investigación según el tipo de diseño es no experimental, dado que no se manipulara deliberadamente ninguna variable, solamente se observa y describe el fenómeno tal y como se presenta. Dentro del diseño no experimental, para la presente investigación se considera un diseño *descriptivo correlacional*, dado que se quiere comparar qué relación tienen las variables que se pueden obtener de una misma muestra.

Se grafica de la siguiente manera:



2.2. Variables, Operacionalización.

2.2.1 Variables:

- Variable Independiente (x): Empoderamiento

Dimensiones:

- Oportunidad.
- Información.
- Apoyo
- Recursos.

- Variable Dependiente (y): Gestión Administrativa

Dimensiones:

- Planificación
- Ejecución de actividades
- Organización
- Control

2.2.2 Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente (x): Empoderamiento	Según Romano (2002), El empoderamiento es el proceso de construirse como sujeto individual y/o colectivo, con el propósito de conducir a la sociedad en función de sus propios intereses. El empoderamiento se relaciona con el concepto de poder, que representa una realidad propia del ámbito de las relaciones humanas que siempre son sociales y políticas.	La variable empoderamiento se operacionalizó, mediante dimensiones oportunidad, apoyo, información y recursos (Kanter, 1993), considerado los ítems del cuestionario CWEQ-II.	Oportunidad	-Trabajo estimulante. -Oportunidades de adquirir nuevas habilidades y conocimientos. -Desarrollo de tareas que emplean todos sus conocimientos y tareas.	De intervalo: Nada Poco Regular Bastante Mucho
			Información	-Recibe información sobre el estado situacional del Programa en la comunidad. -Reciben información sobre los valores de la organización. -Recibe información sobre los objetivos de la organización.	
			Apoyo	-Recibe comentarios específicos sobre aspectos que pueda mejorar. -Tiene autonomía en la toma de decisiones.	
			Recursos	-Está de acuerdo con la asignación de recursos otorgados por el programa al comité para cumplir con sus funciones. -Cuenta con el tiempo disponible para cumplir con las exigencias del trabajo.	
Variable Dependiente (y): Gestión Administrativa	Según Sérvulo (2002), la gestión administrativa consiste en todas las actividades que se realizan para coordinar el esfuerzo de un grupo, a fin de alcanzar metas u objetivos, con intervención de las personas y cosas mediante el desarrollo de ciertos procesos como son la planificación, organización, dirección y control".	La variable gestión administrativa se operacionalizó, mediante las dimensiones planificación, organización, ejecución y control (Sérvulo, 2002)	Planificación	-Elaboran cronogramas mensuales de actividades. -Presentación de Requerimientos oportunamente. -Reuniones mensuales para programación de gastos.	De intervalo: Nunca/A veces Generalmente/ Siempre. Nada/Poco/ Regular/ Bastante/Mucho Nunca/A veces Generalmente/ Siempre.
			Organización	-Nivel de conocimientos sobre requerimientos y transferencias. -Nivel de conocimiento de sus documentos de Gestión (RDE y Convenio). -Nivel de conocimiento de sus funciones.	
			Ejecución	-Toma de decisiones para programar los gastos. -Trabaja en equipo para la compra de productos.	
			Control	-Llenado de libro de actas. -Seguimiento a saldos de transferencias. -Rendición de cuentas.	

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Según Alvaro Tresierra (2000), la población o universo son un conjunto de elementos que se relacionan entre si y que poseen atributos en común, las mismas que tienen que ser precisadas en el tiempo y el espacio.

Para nuestro estudio, nuestra unidad de análisis son los presidentes y tesoreros integrantes de las juntas directivas de los comités de gestión de la Provincia de Santiago de Chuco; en consecuencia, la población de estudio está constituida por las 48 personas.

Cabe indicar que para el presente estudio solo se consideró a los presidentes y tesoreros de los comités, dado que comparten funciones similares, y son dos de los integrantes que sin su participación no se podría dar funcionamiento a los comités. Asimismo, presentan firmas registradas en el Banco de la Nación, que dan dinámica a todo el proceso de transferencia, ejecución y justificación de los recursos.

Tabla N°01 Población de Estudio.

Nº	DISTRITOS	COMITÉS DE GESTIÓN	Nº DE INTEGRANTES POR COMITÉ DE GESTION
1	CACHICADAN	JOSE DE SAN MARTIN	2
2	CACHICADAN	TRES COMUNIDADES UNIDAS	2
3	CACHICADAN	SEMILLITAS DEL SABER	2
4	CACHICADAN	LIDERES PARA EL FUTURO	2
5	QUIRUVILCA	LOS NIÑOS AL FUTURO DEL MAÑANA	2
6	QUIRUVILCA	MANOS UNIDAS	2
7	QUIRUVILCA	UNIDOS POR EL TRABAJO	2
8	QUIRUVILCA	TRABAJANDO POR LA NIÑEZ	2
9	QUIRUVILCA	CRECIENDO AL FUTURO	2
10	SANTA CRUZ DE CHUCA	NIÑOS LUCHADORES DEL FUTURO	2

11	SANTA CRUZ DE CHUCA	RAYITOS DE LUNA CLARA	2
12	SANTA CRUZ DE CHUCA	ANGELITOS DEL CIELO	2
13	SANTA CRUZ DE CHUCA	PEQUEÑOS DEL FUTURO	2
14	SANTIAGO DE CHUCO	AMIGUITOS POR SIEMPRE	2
15	SANTIAGO DE CHUCO	LOS NIÑOS DEL FUTURO	2
16	SANTIAGO DE CHUCO	NIÑO CORAZON DE JESUS	2
17	SANTIAGO DE CHUCO	PROYECCION AL FUTURO	2
18	SANTIAGO DE CHUCO	SEMBRANDO FUTURO	2
19	SANTIAGO DE CHUCO	SURUVARA	2
20	SANTIAGO DE CHUCO	APRENDIENDO CON CUNA MAS	2
21	SITABAMBA	EL FUTURO NOS LLAMA	2
22	SITABAMBA	SITABAMBA	2
23	SITABAMBA	LAS SEMILLITAS DE HUAYOBAL	2
24	SITABAMBA	UNIDOS PARA CRECER	2
TOTAL			48

Fuente: Elaboración propia.

2.3.2 Muestra

Según Alvaro Tresierra (2000), la muestra es una parte adecuada y representativa del universo, que es obtenida por el investigador para realizar el estudio, y del cual elaborara sus generalizaciones, asimismo, Allan Silva (2011), nos indica que, si la población es pequeña y se puede acceder a ella sin restricciones, sugiere que se trabaje con toda la población.

Por lo tanto, dado que la población (48 personas), resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas de Recolección de datos.

Las técnicas realizadas en el presente trabajo de investigación fueron:

Técnica Investigación de documentos.

Esta técnica permitió recoger datos y registrarlos, a fin de estructurar el marco teórico de la investigación y marco conceptual.

Técnica de la Encuesta

Según Alvaro Tresierra (2000), esta técnica permite recoger información de aspectos específicos, a través de una interacción directa o indirecta entre el investigador y el encuestado, utilizando un cuestionario que establece un grupo de preguntas dirigidas a la muestra de la población objetivo con el propósito de conocer opiniones, necesidades o hechos relacionados a nuestras variables de estudio.

2.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos.

El cuestionario

En esta investigación, el instrumento empleado para evaluar la variable Empoderamiento fue un cuestionario que consta de 10 ítems, 3 ítems para la dimensión “Oportunidad”, 3 ítems para la dimensión “Información”, 2 ítems para la dimensión “Apoyo” y 2 ítems para la dimensión “Recursos”.

Por otro lado, el instrumento que permitió evaluar la variable Gestión Administrativa, es también un cuestionario que consta de 11 ítems, 3 ítems para la dimensión “Planificación”, 3 ítems para la dimensión “Organización”, 2 ítems para la dimensión “Ejecución” y 3 ítems para la dimensión “Control”.

En cuanto a su **validez**, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado al Doctor responsable del curso, con el fin de validar los instrumentos de recolección de datos en este caso el cuestionario sobre el empoderamiento y la gestión administrativa.

Para la **confiabilidad** del instrumento se aplicó una prueba piloto de observación de 20 participantes y se determinó la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, siendo calculado mediante la varianza de ítems y la varianza del puntaje total, se procesó a través del software de estadística IBM SPSS-STATISTICS, sin embargo, la fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

Si2: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

St2: Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Según George, D. & Mallery, P. (1995) menciona que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si tomara un valor entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel aceptable; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel muy aceptable; en el intervalo 0,8 - 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente.

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH- CUESTIONARIO SOBRE EMPODERAMIENTO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	10

Fuente Elaboración Propia. (Anexo 8)

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH- CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	11

Fuente Elaboración Propia. (Anexo9)

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la investigación se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS-STATISTICS, el mismo que en un primer momento fue trabajado en una hoja de cálculo de Excel donde se procesaron los datos para obtener análisis de frecuencias, porcentajes y tablas cruzadas.

Asimismo, se aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov que determinó un valor < 0.05 , por lo tanto, se asume que nuestras variables siguen una distribución no normal.

Finalmente, para determinar la hipótesis de trabajo, estas fueron procesadas mediante el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall, el cual está dado por:

$$T_{aub} = \frac{P - Q}{\sqrt{(P + Q + Tx) + (P + Q + Ty)}}$$

2.6. Aspectos Éticos

Una vez analizados y evaluados los resultados, se estableció una reunión con el encargado del programa a fin de dar a conocer los resultados de la investigación para la mejora de su estrategia de intervención, asimismo, tomar mejores acciones en beneficio del Programa, comunidad y familias beneficiarias. La autoría de la investigación corresponde a quien presenta esta investigación.

III. RESULTADOS

Los resultados encontrados, fueron analizados en función a los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación; utilizando para ello el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall. Esto con el propósito de determinar si existe relación entre empoderamiento y la gestión administrativa en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco-2016, además de recabar y analizar la información pertinente, se aplicó dos cuestionarios, que recogió los datos relacionados con las variables y dimensiones. La presentación y análisis de los resultados se muestran en las tablas y figuras estadísticas. Los datos tomados de la aplicación de los instrumentos de las variables en estudio a los participantes, se presentan en las tablas 2, 3 y 4 respectivamente.

3.1. Descripción de resultados de las variables Empoderamiento y Gestión Administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

Tabla N°02

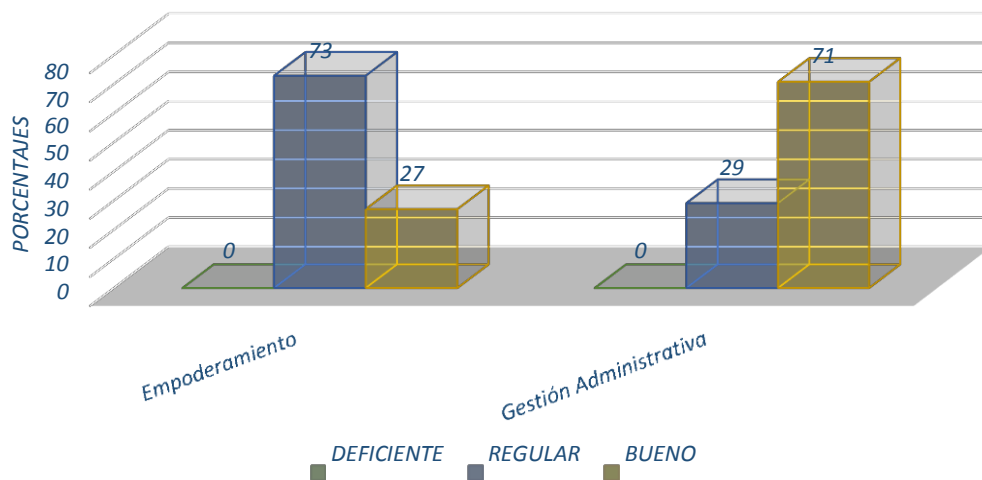
Comparación de los puntajes obtenidos de las variables Empoderamiento y Gestión Administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

NIVELES	EMPODERAMIENTO		GESTION ADMINISTRATIVA	
	F	%	F	%
Deficiente	0	0	0	0
Regular	35	73	14	29
Bueno	13	27	34	71
TOTAL	48	100	48	100

Fuente: Matriz de Puntuaciones. (Anexo N°3)

Interpretación: Según la Tabla 2, se evidencia que el nivel que predomina en la variable del empoderamiento, es el nivel regular con un 73 % (35 personas), seguido del nivel bueno con un 27% (13 participantes) y el nivel deficiente 0% (0 participantes). Sin embargo, algo diferente ocurre en la variable Gestión Administrativa en la que predomina el nivel bueno con un 71% (34 participantes) seguido del nivel Regular con un 29% (14 participantes) mientras que el nivel deficiente el 0% (0 participantes).

Figura N°1: Niveles de las variables Empoderamiento y Gestión Administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.



Fuente: Tabla N°02.

3.2 Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del Empoderamiento: Oportunidades, Información, Apoyo y Recursos de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

Tabla N°03

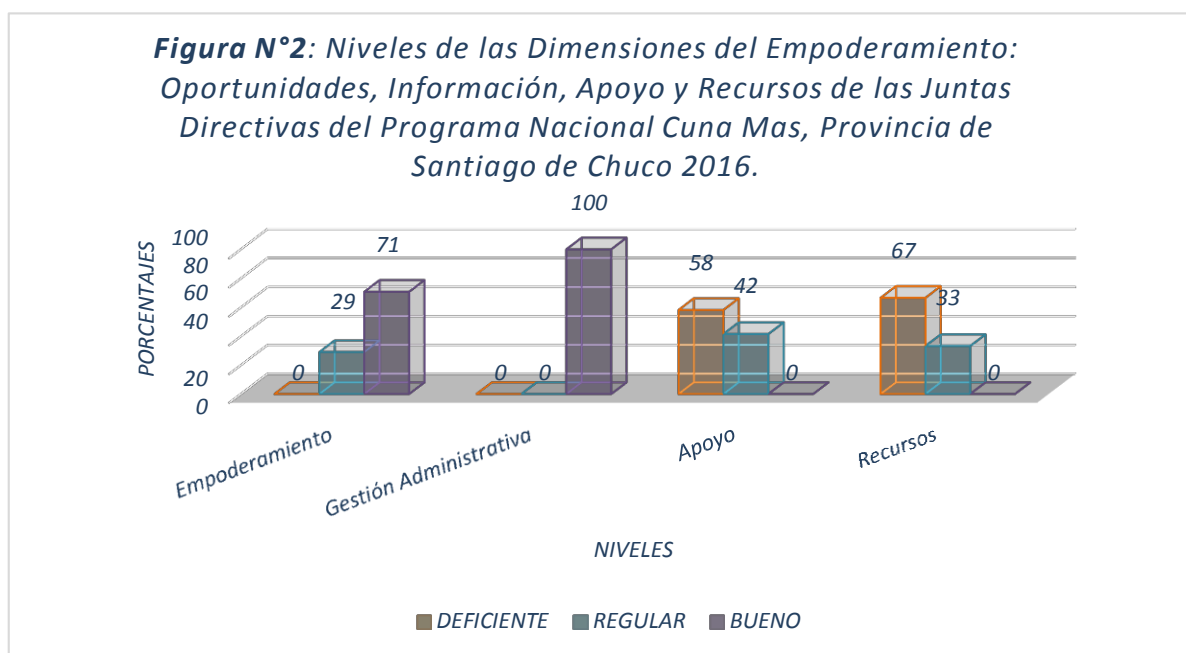
Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del Empoderamiento: Oportunidades, Información, Apoyo y Recursos de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

NIVELES	EMPODERAMIENTO							
	Oportunidades		Información		Apoyo		Recursos	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0	0	0	28	58	32	67
Regular	14	29	0	0	20	42	16	33
Bueno	34	71	48	100	0	0	0	0
TOTAL	48	100	48	100	48	100	48	100

Fuente: Matriz de Puntuaciones.
(Anexo N°3)

Interpretación: Según la Tabla 3, se observa que las dimensiones Apoyo y Recursos están en una situación crítica con un nivel deficiente de 58% y 67% respectivamente. Asimismo, las

otras dos dimensiones se encuentran con un buen nivel el 71% (34 participantes) e Información con 100% (48 participantes).



Fuente: Tabla N°03.

3.3 Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de Gestión Administrativa: Planificación, Organización, Ejecución y Control de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

Tabla N°04

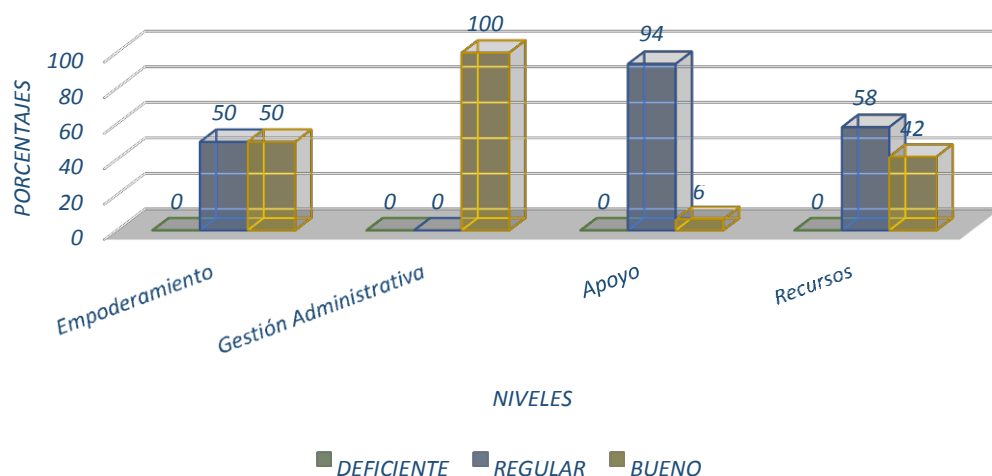
Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de Gestión Administrativa: Planificación, Organización, Ejecución y Control de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

NIVELES	GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
	Planificación		Organización		Ejecución		Control	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	24	50	0	0	45	94	28	58
Bueno	24	50	48	100	3	6	20	42
TOTAL	48	100	48	100	48	100	48	100

Fuente: Matriz de Puntuaciones. (Anexo N°3)

Interpretación: Según la Tabla 4, se evidencia que las dimensiones Planificación y Organización, tienen un buen nivel y se ubican en los porcentajes de 50% planificación y 100% organización. También se visualiza que se encuentra en un nivel regular la dimensión de ejecución con un 94% (45 participantes) y la dimensión control con un 58% (28 participantes).

Figura N°3: Niveles de las Dimensiones del Empoderamiento: Oportunidades, Información, Apoyo y Recursos de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.



Fuente: Tabla N°04.

3.4 Resultados ligados a la hipótesis.

Tabla N°05

Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre el empoderamiento y las dimensiones de la gestión administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			EMPODERAMIENTO	GESTION	DIM_PLANIFICACION	DIM_ORGANIZACION	DIM_EJECUCION	DIM_CONTROL
N			48	48	48	48	48	48
Parámetros normales ^{ab}	Media		28.21	32.19	8.56	10.33	4.73	8.56
	Desviación		5.589	4.216	1.253	1.136	.984	1.999
Máximas diferencias extremas	Absoluta		.158	.191	.228	.284	.354	.220
	Positivo		.158	.182	.185	.255	.354	.220
	Negativo		-.121	-.191	-.228	-.284	-.229	-.181
Estadístico de prueba			.158	.191	.228	.284	.354	.220
Sig. asintótica (bilateral)			.004 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Descripción:

De los resultados vistos en la Tabla 5; se detecta el uso de pruebas no paramétricas, al observar valores $p < 0.05$ en la prueba de ajuste a distribución normal de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia al 5%. Por tanto, para calcular la correlación del empoderamiento usaremos Tau b de Kendall.

Donde:

Ho= Los datos provienen de una distribución normal.

H1= Los datos no provienen de una distribución normal.

Y la regla de decisión es:

Si $\text{sig.} < 0,05$, entonces rechaza la hipótesis nula.

Si $\text{sig.} > 0,05$, entonces no rechaza la hipótesis nula.

Entonces:

El valor de p está en “Sig. Asintót. (bilateral)” en nuestro caso $p=0.000$ Como la p es menor de 0.05, aceptamos la Ho, por lo que asumimos que nuestras variables siguen una distribución no normal.

3.4.1 Resultados ligados a la hipótesis.

TABLA N°06: Coeficiente de correlación de Tau b de Kendall. (CORRELACIONES)							
Tau_b de Kendall	EMPODER		GESTION				
			AD	PLANIF_DIM	ORGANIZ	EJECU	CONTROL
		Coeficiente de correlación	0,720	,406 **	,742 **	,305 *	,442 **
		Sig. (bilateral)	,000	,003	,000	,054	,001
		N	48	48	48	48	48

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Si $\text{sig.} < 0,05$, entonces rechazamos la hipótesis nula.

Si $\text{sig.} > 0,05$, entonces aceptamos la hipótesis de investigación

Tabla N°07:

Correlación entre la variable empoderamiento y las dimensiones de la variable gestión Administrativa. (Tau-b de Kendall)

Vx: Empoderamiento.

D1:Planificación	r = 0,406
D2:Organización	r = 0,742
D3:Ejecucion	r = 0,305
D4:Control	r = 0,442
Vy: Gestión Administrativa	r =0,720

Fuente: Data de resultado.

✓ **INTERPRETACIÓN:**

A continuación, se presentan las correlaciones obtenidas entre la variable empoderamiento y las dimensiones de la variable gestión administrativa.

Existe una correlación de $r = 0,406$; entre el empoderamiento y la planificación.

Existe una correlación de $r = 0,742$; entre el empoderamiento y la organización.

Existe una correlación de $r = 0,305$; entre el empoderamiento y la ejecución.

Existe una correlación de $r = 0,442$; entre el empoderamiento y el control.

En conclusión, se puede señalar que existe una relación directa entre las variables empoderamiento y gestión administrativa de $r = 0,720$; es decir a un buen nivel de empoderamiento le corresponde una buena gestión administrativa; a un deficiente nivel de empoderamiento le corresponde un deficiente nivel de gestión administrativa.

➤ **INTERVALOS PARA INTERPRETAR TAU B DE KENDALL:**

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación.

De 0.20 a 0.39 Baja correlación.

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación.

De 0.60 a 0.79 Buena correlación.

De 0.80 a 1.00 Muy buena Correlación.

SE DECIDE:

- En cuanto a la correlación de empoderamiento con la gestión administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna, Provincia de Santiago de Chuco 2016; utilizando la prueba de Tau b de Kendall se demuestra que hay muy buena correlación entre las variables, con un $r=0,720$, asimismo, $p= 0,00 < 0,050$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis Nula H_0 y se acepta la Hipótesis de Investigación H_i . Esto significa existe una relación directa entre el empoderamiento y la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Más, Provincia de Santiago de Chuco 2016.
- Según la correlación de empoderamiento y la planificación de la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna, Provincia de Santiago de Chuco 2016; utilizando la prueba de Tau b de Kendall se demuestra una moderada correlación entre las variables, con un $r=0,406$ y $p= 0,03 < 0,050$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis Nula H_0 y se acepta la Hipótesis de Investigación H_i . Esto significa existe una correlación directa entre el empoderamiento y la planificación en la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Más, Provincia de Santiago de Chuco 2016.
- Según la correlación de empoderamiento y la organización de la gestión administrativa de los integrantes del Programa Nacional Cuna, Provincia de Santiago de Chuco 2016; utilizando la prueba de Tau b de Kendall se demuestra que hay una buena correlación entre las variables, con un $r=0,742$ y $p= 0,00 < 0,050$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis Nula H_0 y se acepta la Hipótesis de Investigación H_i . Esto significa existe una correlación directa entre el empoderamiento y la organización en la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.
- Según la correlación de empoderamiento y la ejecución de actividades de la gestión administrativa de los integrantes del Programa Nacional Cuna, Provincia de Santiago de Chuco 2016; utilizando la prueba de Tau b de Kendall se demuestra que hay una baja correlación entre las variables, con un $r=0,305$ y $p= 0,054 > 0,050$; en consecuencia, se

acepta la hipótesis Nula H_0 y se rechaza la Hipótesis de Investigación H_1 . Esto significa no existe una correlación directa entre el empoderamiento y la ejecución de actividades en la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Más, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

- Según la correlación de empoderamiento y el control de actividades de la gestión administrativa de los integrantes del Programa Nacional Cuna, Provincia de Santiago de Chuco 2016; utilizando la prueba de Tau b de Kendall se demuestra que hay una moderada correlación entre las variables, con un $r=0,442$ y $p= 0,00 < 0,050$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis Nula H_0 y se acepta la Hipótesis de Investigación H_1 . Esto significa existe una correlación directa entre el empoderamiento y el control de actividades en la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

IV. DISCUSION DE RESULTADOS

Según Blanchard Kenneth (2004), nos indica que el empoderamiento se basa en capacitar para delegar poder, autoridad a los subordinados y transmitirles el sentimiento que son dueños de su propio trabajo. Se puede decir también, que es un proceso, por medio del cual, se maximiza diferentes capacidades del recurso humano, que son trabajados usualmente en grupos que comparten liderazgo y las tareas administrativas, que poseen facultad para evaluar, mejorar la calidad del desempeño y proceso de información. El empoderamiento ocurre cuando se proporciona a los empleados toda la información, conocimientos y recursos requeridos para desempeñarse en sus tareas asignadas, permitiendo ejecutarlas adecuadamente a fin de lograr los resultados deseados. Para el presente estudio se enmarca la realización de estas tareas asignadas dentro de las 4 funciones del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control, el mismo que utilizando los recursos escasos busca conseguir objetivos deseados, permitiendo evaluar la gestión administrativa que realizan los integrantes de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más.

- Llevando a cabo el análisis de los resultados de la Tabla 2, se evidencia que el nivel de empoderamiento de los directivos de las Juntas Directivas es bueno solo en un 27% y regular

en un 73%, por lo cual, durante estos 4 años de funcionamiento del programa se ha tenido un avance moderado en el eficiente manejo del Comité de gestión en la comunidad. Asimismo, se evidencia que el nivel de gestión administrativa es bueno en un 71%. En los hallazgos Maldonado, Claudia (2002), se observó que en la medida que se promueve el empoderamiento, también habrá un incremento en su productividad y logro de sus objetivos. Por lo que es importante, que la administración promueva las capacitaciones a sus trabajadores a fin de ser capaces de transferir conocimientos a sus colaboradores.

- Del mismo modo, en la tabla N°3 se evidencia, que el nivel de la variable empoderamiento en relación a sus dimensiones Apoyo predomina un nivel deficiente con un 58%, debido a que no se tiene mucha autonomía en la toma de decisiones. En la dimensión recursos también predomina un nivel deficiente con 67%, debido a que los recursos asignados no son suficientes.
- En la tabla N°4 se evidencia, que la variable gestión administrativa en relación a sus dimensiones Organización y Planificación predomina un buen nivel con 50% y 100% respectivamente, sin embargo, en las dimensiones de ejecución y control presenta un nivel regular, debido a que no todos los comités implementan el trabajo en equipo, ni cumplen periódicamente en realizar la rendición de cuentas a la comunidad.
- En la Tabla N°5 se determina la relación entre el empoderamiento y la planificación de actividades de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas de la Provincia de Santiago de Chuco – 2016, utilizando la prueba de tau-b de Kendall se determinó una relación de 0,406, indicando que el empoderamiento está relacionado moderadamente con la planificación de las Juntas Directivas de los Comités de Gestión, con un p-valor = 0,003 (p-valor < 0.05), por lo tanto, rechazamos la H0 y aceptamos la hipótesis de investigación Hi.
- En la tabla N°5 se determina la relación entre el empoderamiento y la organización de actividades de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas de la Provincia de Santiago de Chuco – 2016, utilizando la prueba de tau-b de Kendall se determinó una relación de 0,742, indicando que el empoderamiento tiene una buena relación con la organización de

las Juntas Directivas de los Comités de Gestión, con un $p\text{-valor} = 0,000$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .

- En la tabla N°5 se determina la relación entre el empoderamiento y la ejecución de actividades de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas de la Provincia de Santiago de Chuco – 2016, utilizando la prueba de tau-b de Kendall se determinó una relación de 0,305, indicando que el empoderamiento tiene una baja correlación con la ejecución de actividades de las Juntas Directivas de los Comités de Gestión, con un $p\text{-valor} = 0,054$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, aceptamos la H_0 y rechazamos la hipótesis de investigación H_i .
- En la tabla N°5 se determina la relación entre el empoderamiento y el control de actividades de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas de la Provincia de Santiago de Chuco – 2016, utilizando la prueba de tau-b de Kendall se determinó una relación de 0,442, indicando que el empoderamiento tiene una moderada correlación con el control de actividades de las Juntas Directivas de los Comités de Gestión, con un $p\text{-valor} = 0,001$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .
- Además, en la tabla N°5 se analizó la variable empoderamiento para establecer su relación con la variable gestión administrativa determinándose que existe una buena correlación entre empoderamiento y gestión administrativa de $r = 0,720$, que denota una correlación positiva, es decir, a un buen nivel de empoderamiento le corresponde un buen nivel de gestión administrativa; a un deficiente nivel de empoderamiento le corresponde un deficiente nivel de gestión administrativa, con un $p\text{-valor} = 0,000$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .

Resumiendo, se pudo comprobar que el empoderamiento influye significativamente en la gestión administrativa en base a los valores encontrados utilizando la prueba de tau-b de Kendall, por ser $p\text{-valor} < 0.05$. Finalmente, consideramos que esta investigación es un aporte que va a permitir que se desarrollen futuras investigaciones y que, asimismo, esté encaminada a la implantación de medidas orientadas al empoderamiento y gestión administrativa de las juntas directivas de los Comités de Gestión de la Provincia de Santiago de Chuco, las cuales tiene una relación causal significativa entre sí.

V. CONCLUSIONES

- El procesamiento estadístico realizado ha logrado demostrar que existe relación directa entre empoderamiento y gestión administrativa en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco- 2016; porque $r = 0,720$ y sig. -valor = 0,000 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .
- El nivel que predomina en la variable empoderamiento es regular con un 73%, seguido del nivel bueno de 27%.
- El nivel que predomina en la variable gestión administrativa es bueno con un 71%, seguido del nivel regular de 29%.
- En la dimensión planificación predomina un buen nivel con un 50% y se relaciona directamente con el empoderamiento en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco- 2016; porque $r = 0,406$; con un $p\text{-valor} = 0,003$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .
- En la dimensión organización predomina un buen nivel con 100% y se relaciona directamente con el empoderamiento de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco- 2016; porque $r = 0,742$; con un $p\text{-valor} = 0,000$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .
- En la dimensión ejecución predomina un regular nivel con 94% y no se relaciona directamente con el empoderamiento de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco- 2016; porque $r = 0,305$; con un $p\text{-valor} = 0,054$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, aceptamos la H_0 y rechazamos la hipótesis de investigación H_i .
- En la dimensión control predomina un nivel regular con 58% y se relaciona directamente con empoderamiento de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco- 2016; porque $r = 0,442$; con un $p\text{-valor} = 0,001$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .

VI. RECOMENDACIONES

- Al Programa Nacional Cuna Mas, se le recomienda tener presente la investigación como base para que a través de talleres de capacitación continua a miembros de comité de Gestión puedan fortalecer los conocimientos en temas administrativos a fin de lograr un mejor

rendimiento laboral de sus miembros, por consiguiente, mejorar el uso de los recursos bajo su modelo de cogestión estado – comunidad.

- Se recomienda también al Programa Nacional Cuna Mas, monitorear mejor los procesos administrativos de los comités de gestión, y sintetizar algunos procedimientos., estableciendo mayor comunicación entre ellos.
- Se debe ofrecer mayores oportunidades de desarrollo personal a los integrantes de las juntas directivas de los comités, para que se sientan más motivados e identificados con el Programa.
- El programa Nacional Cuna Mas debe modificar su lineamiento a fin de considerar mayores recursos económicos a los comités de gestión y dar mayor autonomía para la toma de decisiones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Directiva N° 012-2016-MIDIS/PNCM: “lineamientos técnicos para la implementación y funcionamiento de los servicios bajo el modelo de cogestión comunitaria del Programa Nacional Cuna Más” aprobada con RDE N° 1169-2016/MIDIS.
- Resolución Dirección Ejecutiva N° 633-2016-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional Cuna Más.
- Resolución del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (RM 227-2014-MIDIS) que aprueba la clasificación socioeconómica de pobre extremo a las personas que forman parte de aquellos pueblos indígenas amazónicos.
- Resolución Ministerial N° 150 – 2013 – MIDIS, que aprueba la Directiva N°009 Lineamientos para la incorporación del enfoque intercultural en los programas sociales del MIDIS.
- Friedman, J. (1992). Empowerment: The politics of alternative development. Boston: Blackwell.

- García, M. (12 de marzo de 2012). Debilidades del Empowerment en su aplicación empresarial.
- AMADOR, Juan Pablo (2003); “Proceso Administrativo”, disponible en:
http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/procesoadministrativo/
(Consulta: 8 de Abril del 2010)
- REYES CANO, Liz Montserrat;(2007) “El Proceso Administrativo”, disponible
en: http://www.angelfire.com/zine2/uvm_lce_lama/padmon.htm (Consulta: 8 de abril del
2010)
- RAQUEL PEREZ, Claudia (2002), “Empowerment y su relación con la productividad del
trabajador”, Nuevo León.

VIII. ANEXO

ANEXO Nº 01

ARTÍCULO CIENTÍFICO

El empoderamiento y la gestión Administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Mas, Provincia de Santiago de Chuco- 2016

Autor: Melissa Isabel Argomedo Campos Escuela de
Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo Juan Julio
Ganoza 113-115 Urb. California/Trujillo-Perú E-mail:
melissa.argomedo@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre el empoderamiento y la Gestión Administrativa en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco – 2016.

La investigación es de tipo No experimental con diseño descriptivo correlacional, con una población de 48 personas (Presidente y Tesorero) pertenecientes a los 24 Comités de Gestión de la Provincia de Santiago de Chuco, por el tamaño de la población se consideró no utilizar una muestra, dado que la población es accesible en su totalidad. Para la recolección de datos de las variables en estudio, se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, los mismos que fueron debidamente validados para evaluar el empoderamiento y la gestión administrativa. Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach's y determinó un valor mayor a 0.90, para afirmar que el instrumento es altamente confiable.

Para el procesamiento de la información se utilizó el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall, los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados demuestran que entre las variables empoderamiento y gestión Administrativa existe una correlación de $r = 0,720$, lo que significa que entre las dos variables existe una relación significativa, con un valor de $p = 0.000$ (valor $p < 0.05$). Es decir, a un buen nivel de empoderamiento le corresponde un buen nivel de gestión administrativa; a un deficiente nivel de empoderamiento le corresponde un

deficiente nivel de gestión administrativa. Asimismo, predomina un nivel regular de empoderamiento en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas en la provincia de Santiago de Chuco 2016. Así mismo, el nivel que predomina en las dimensiones de gestión administrativa es bueno.

Se concluye señalando que existe relación directa entre empoderamiento y gestión administrativa en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco – 2016.

Cabe indicar que, esta investigación es de gran importancia porque en base a las conclusiones obtenidas nos orienta a promover el cambio para un mejor empoderamiento a los integrantes de los comités de gestión, y realizar los procesos administrativos eficientemente a fin de lograr los objetivos operacionales y contribuir al desarrollo de las comunidades donde se interviene.

Palabras Clave: Empoderamiento, Gestión Administrativa, comunicación, población correlación entre variables.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between empowerment and Administrative Management in the boards of the National Cuna Mas Program, Province of Santiago de Chuco - 2016. The research is of non-experimental type with descriptive correlational design, with a population of 48 people (President and Treasurer) belonging to the 24 Management Committees of the Province of Santiago de Chuco, for the size of the population was considered not to use a sample , Given that the population is accessible in its entirety. In order to collect data on the variables under study, the survey technique and its instrument were applied to the questionnaire, which were duly validated to evaluate empowerment and administrative management. For the reliability of the instrument the Cronbach's Alpha was applied and determined a value higher than 0.90, to affirm that the instrument is highly reliable.

For the information processing the correlation coefficient of Tau b of Kendall was used, the results are presented in tables and statistical figures.

The results show that there is a correlation of $r = 0.720$ between the variables empowerment and administrative management, which means that there is a significant relationship between the two variables, with a value of $p = 0.000$ ($p \text{ value} < 0.05$). That is, a good level of empowerment corresponds to a good level of administrative management; To a deficient level of empowerment corresponds to a deficient level of administrative management. Likewise, a regular level of empowerment prevails on

the boards of directors of the Cuna Mas National Program in the province of Santiago de Chuco 2016. Likewise, the predominant level of administrative management is good.

It is concluded that there is a direct relationship between empowerment and administrative management in the boards of directors of the National Cuna Mas Program, Province of Santiago de Chuco - 2016.

It should be pointed out that this research is of great importance because, based on the conclusions obtained, it aims to promote change for a better empowerment of the members of the management committees and to carry out the administrative processes efficiently in order to achieve the operational objectives and Contribute to the development of communities where it is involved.

Key Words: Empowerment, Administrative Management, communication, population correlation between variables.

INTRODUCCIÓN

El Programa Nacional Cunas Más (PNCM), con su modalidad de intervención en el ámbito rural, del servicio de acompañamiento a familias, realiza visitas a madres gestantes y familias con niños y niñas menores de 36 familias, orientado a mejorar conocimientos, capacidades y las prácticas de las familias para el cuidado y aprendizaje infantil. Este servicio funciona en base a la co-gestión estado – comunidad, vía transferencia de recursos a los comités de gestión, los mismo que están conformados por líderes comunales o personas representativas, propuestas y aprobadas en una asamblea comunal. Los Comités de Gestión están compuestos por cinco personas que tienen la responsabilidad de gestionar los servicios que cogestionan con el Programa, por lo cual, gestionan, utilizan y rinden cuentas de los recursos financieros que el estado les transfiere. Cabe indicar que, la junta directiva realiza sus actividades o labores voluntariamente, sin fines de lucro. El Programa Nacional Cunas Más, a través de capacitaciones y asistencias Técnicas, buscan fortalecer sus capacidades y empoderar a la Junta Directiva en aspectos administrativos y técnicos básicos, en el marco de sus características socio culturales, para la co-gestión de servicio.

Según el informe del plan operativo institucional 2016 del PNCM, la actividad de asistencia técnica para la gestión comunitaria, se ha visto reflejada en un incremento del 1011 % en el número de comités de gestión en funcionamiento (de 109 en el año 2012, al 1211 Comité de Gestión en el 2014), como se puede apreciar desde el 2012 las Unidades territoriales han ampliado su cobertura incrementando el número de comités de gestión a su cargo, por consiguiente, el número de personal

en campo y las acciones de capacitación y asistencia técnica a fin de cumplir con los objetivos del programa, a través del empoderamiento a los comités de gestión, para logra así el óptimo funcionamiento de todos los comités de gestión.

Según informe de la memoria anual 2015, las acciones de capacitación promovidas por el Servicio de Acompañamiento a Familias se han realizado al 78% de Actores Comunales en las 14 Unidades Territoriales, lo que ha significado una ejecución presupuestal del 80% de lo programado. Estas acciones de capacitación se han realizado a través de talleres continuos e iniciales a los Comités de Gestión con una duración de dos días, donde se desarrollaron temas de gestión comunitaria, transferencia de recursos, requerimientos, justificación de gastos, entre otros inherentes a sus funciones, claves en la gestión administrativa y óptimo funcionamiento del servicio. Dichas acciones permiten el empoderamiento de las juntas directivas de los comités de gestión.

Para el 2016, la unidad territorial de La Libertad, cuenta con 138 comités de gestión en funcionamiento, y con intervención en 07 provincias (Gran Chimú, Julcan, Otuzco, Pataz, Bolivar, Santiago de Chuco y Sánchez Carrión), asimismo, según informe de la Unidad Territorial Trujillo (2015), del presupuesto asignado para gastos corrientes, a través de transferencias de colaboración a facilitadores, quienes son los responsables de efectuar las visitas a las familias y transferencias para los gastos de funcionamiento a los comités de gestión, se ejecutó aproximadamente el 70% de presupuesto programado, el 30% del presupuesto restante fue devuelto al tesoro público a través de papeletas de devolución al tesoro público. Cabe indicar que, a pesar de estar implementado ya desde hace 4 años en la región la libertad, aún se sigue presentando devoluciones por transferencias no ejecutadas y altos índices de no presentación de justificaciones de gastos, según informe de 2016 presentado por el área administrativa. Por lo cual, nace la necesidad de investigar sobre el empoderamiento y la gestión administrativa de las juntas directivas, a fin de mejorar las estrategias de empoderamiento con la co-gestión y mejorar los procesos administrativos (Planificación, organización, ejecución y control) a fin de optimizar los recursos asignados y mejorar el servicio a la comunidad.

En tal sentido y por lo expresado líneas arriba, se plantea el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el empoderamiento y la gestión administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco en el año 2016?; y su objetivo: Determinar la relación que existe entre empoderamiento y la Gestión Administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, en el año 2016, así como sus objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre empoderamiento y la planificación de las Juntas

Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, en el año 2016. Determinar la relación que existe entre empoderamiento y la organización de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, en el año 2016. Determinar la relación que existe entre empoderamiento y la ejecución de actividades de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, en el año 2016. Determinar la relación que existe entre empoderamiento y el control de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más en la Provincia de Santiago de Chuco, en el año 2016.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación es no experimental y el diseño es descriptivo correlacional, la muestra participante está conformada por 48 directivos del Programa Nacional Cunas Mas de la Provincia de Santiago de Chuco 2016. El cuestionario en su primera parte consta de 10 ítems referidos al empoderamiento, con 4 dimensiones: oportunidad, información, apoyo y recursos. El cuestionario en su segunda parte consta de 11 ítems referidos a la gestión administrativa y comprende 4 dimensiones: planificación, organización, ejecución y control. Los instrumentos fueron sometidos a una prueba de observación de 12 participantes y se determinó la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, para el cuestionario de empoderamiento, el valor es de 0.935 que corresponde al nivel excelente. Para el cuestionario de gestión administrativa, el valor es de 0.932 que corresponde al nivel excelente. Los métodos que utilizamos para el análisis de datos es la estadística descriptiva: Matriz de base de datos, construcción de tablas de distribución de frecuencias, elaboración de figuras estadísticas. También la estadística inferencial con la prueba de Kolmogorov - Smirnov con un nivel de significancia al 5% y la prueba del coeficiente de correlación de Tau b de Kendall.

RESULTADOS

- Según la Tabla 2, se evidencia que el nivel que predomina en la variable del empoderamiento, es el nivel regular con un 73 % (35 personas), seguido de un buen nivel con 27% (13 participantes) y el nivel deficiente 0% (0 participantes). Sin embargo, algo diferente ocurre en la variable Gestión Administrativa en la que predomina el nivel bueno con un 71% (34 participantes) seguido del nivel Regular con un 29% (14 participantes) mientras que el nivel deficiente el 0% (0 participantes).

- Según la Tabla 3, se observa que las dimensiones Apoyo y Recursos están en una situación crítica con un nivel deficiente de 58% y 67% respectivamente. Asimismo, las otras dos dimensiones se encuentran con un buen nivel el 71% (34 participantes) e Información con 100% (48 participantes).
- Según la Tabla 4, se evidencia que las dimensiones Planificación y Organización, tienen un buen nivel y se ubican en los porcentajes de 50% planificación y 100% organización. También se visualiza que se encuentra en un nivel regular la dimensión de ejecución con un 94% (45 participantes) y la dimensión control con un 58% (28 participantes).
- En cuanto a la correlación de empoderamiento con la gestión administrativa de las Juntas Directivas del Programa Nacional Cuna, Provincia de Santiago de Chuco 2016; utilizando la prueba de Tau b de Kendall se demuestra que hay muy buena correlación entre las variables, con un $r=0,720$, asimismo, $p= 0,00 < 0,050$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis Nula H_0 y se acepta la Hipótesis de Investigación H_i . Esto significa existe una relación directa entre el empoderamiento y la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.
- Según la correlación de empoderamiento y la planificación de la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna, Provincia de Santiago de Chuco 2016; utilizando la prueba de Tau b de Kendall se demuestra una moderada correlación entre las variables, con un $r=0,406$ y $p= 0,03 < 0,050$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis Nula H_0 y se acepta la Hipótesis de Investigación H_i . Esto significa existe una correlación directa entre el empoderamiento y la planificación en la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.
- Según la correlación de empoderamiento y la organización de la gestión administrativa de los integrantes del Programa Nacional Cuna, Provincia de Santiago de Chuco 2016; utilizando la prueba de Tau b de Kendall se demuestra que hay una buena correlación entre las variables, con un $r=0,742$ y $p= 0,00 < 0,050$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis Nula H_0 y se acepta la Hipótesis de Investigación H_i . Esto significa existe una correlación directa entre el empoderamiento y la organización en la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.
- Según la correlación de empoderamiento y la ejecución de actividades de la gestión administrativa de los integrantes del Programa Nacional Cuna, Provincia de Santiago de Chuco

2016; utilizando la prueba de Tau b de Kendall se demuestra que hay una baja correlación entre las variables, con un $r=0,305$ y $p= 0,054 > 0,050$; en consecuencia, se acepta la hipótesis Nula H_0 y se rechaza la Hipótesis de Investigación H_i . Esto significa no existe una correlación directa entre el empoderamiento y la ejecución de actividades en la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

- Según la correlación de empoderamiento y el control de actividades de la gestión administrativa de los integrantes del Programa Nacional Cuna, Provincia de Santiago de Chuco 2016; utilizando la prueba de Tau b de Kendall se demuestra que hay una moderada correlación entre las variables, con un $r=0,442$ y $p= 0,00 < 0,050$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis Nula H_0 y se acepta la Hipótesis de Investigación H_i . Esto significa existe una correlación directa entre el empoderamiento y el control de actividades en la gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco 2016.

DISCUSIÓN

- Según Blanchard Kenneth (2004), el empoderamiento es un proceso, por medio del cual, se maximiza diferentes capacidades del recurso humano, y ocurre cuando se proporciona a los empleados toda la información, conocimientos y recursos requeridos para desempeñarse en sus tareas asignadas, permitiendo ejecutarlas adecuadamente a fin de lograr los resultados deseados.
- Llevando a cabo el análisis de los resultados de la Tabla 2, se evidencia que el nivel de empoderamiento de los directivos de las Juntas Directivas es bueno solo en un 27% y regular en un 73%, por lo cual, durante estos 4 años de funcionamiento del programa se ha tenido un avance moderado en el eficiente manejo del Comité de gestión en la comunidad. Asimismo, se evidencia que el nivel de gestión administrativa es bueno en un 71%. En los hallazgos Maldonado, Claudia (2002), se observó que en la medida que se promueve el empoderamiento, también habrá un incremento en su productividad y logro de sus objetivos. Por lo que es importante, que la administración promueva las capacitaciones a sus trabajadores a fin de ser capaces de transferir conocimientos a sus colaboradores.
- Del mismo modo, en la tabla N°3 se evidencia, que el nivel de la variable empoderamiento en relación a su dimensión Apoyo predomina un nivel deficiente con un 58%, debido a que no se

tiene mucha autonomía en la toma de decisiones. En la dimensión recursos también predomina un nivel deficiente con 67%, debido a que los recursos asignados no son suficientes.

- En la tabla N°4 se evidencia, que la variable gestión administrativa en relación a sus dimensiones Organización y Planificación predomina un buen nivel con 50% y 100% respectivamente, sin embargo, en las dimensiones de ejecución y control presenta un nivel regular, debido a que no todos los comités implementan el trabajo en equipo, ni cumplen periódicamente en realizar la rendición de cuentas a la comunidad.
- - En la Tabla N°5 se determina la relación entre el empoderamiento y la planificación de actividades de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas de la Provincia de Santiago de Chuco – 2016, utilizando la prueba de tau-b de Kendall se determinó una relación de 0,406, indicando que el empoderamiento está relacionado moderadamente con la planificación de las Juntas Directivas de los Comités de Gestión, con un p-valor = 0,003 (p-valor < 0.05), por lo tanto, rechazamos la H0 y aceptamos la hipótesis de investigación Hi.
- En la tabla N°5 se determina la relación entre el empoderamiento y la organización de actividades de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas de la Provincia de Santiago de Chuco – 2016, utilizando la prueba de tau-b de Kendall se determinó una relación de 0,742, indicando que el empoderamiento tiene una buena relación con la organización de las Juntas Directivas de los Comités de Gestión, con un p-valor = 0,000 (p-valor < 0.05), por lo tanto, rechazamos la H0 y aceptamos la hipótesis de investigación Hi.
- En la tabla N°5 se determina la relación entre el empoderamiento y la ejecución de actividades de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas de la Provincia de Santiago de Chuco – 2016, utilizando la prueba de tau-b de Kendall se determinó una relación de 0,305, indicando que el empoderamiento tiene una baja correlación con la ejecución de actividades de las Juntas Directivas de los Comités de Gestión, con un p-valor = 0,054 (p-valor < 0.05), por lo tanto, aceptamos la H0 y rechazamos la hipótesis de investigación Hi.
- En la tabla N°5 se determina la relación entre el empoderamiento y el control de actividades de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas de la Provincia de Santiago de Chuco – 2016, utilizando la prueba de tau-b de Kendall se determinó una relación de 0,442, indicando que el empoderamiento tiene una moderada correlación con el control de actividades de las Juntas Directivas de los Comités de Gestión, con un p-valor = 0,001 (p-valor < 0.05), por lo tanto, rechazamos la H0 y aceptamos la hipótesis de investigación Hi.

- Además, en la tabla N°5 se analizó la variable empoderamiento para establecer su relación con la variable gestión administrativa determinándose que existe una buena correlación entre empoderamiento y gestión administrativa de $r = 0,720$, que denota una correlación positiva, es decir, a un buen nivel de empoderamiento le corresponde un buen nivel de gestión administrativa; a un deficiente nivel de empoderamiento le corresponde un deficiente nivel de gestión administrativa, con un $p\text{-valor} = 0,000$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .
- Resumiendo, se pudo comprobar que el empoderamiento se relaciona directamente con la gestión administrativa en base a los valores encontrados utilizando la prueba de tau-b de Kendall, por ser $p\text{-valor} < 0.05$.
- Finalmente, consideramos que esta investigación es un aporte que va a permitir que se desarrollen futuras investigaciones y que, asimismo, esté encaminada a la implantación de medidas orientadas al empoderamiento y gestión administrativa de las juntas directivas de los Comités de Gestión de la Provincia de Santiago de Chuco, las cuales tiene una relación causal significativa entre sí.

CONCLUSIONES

- El procesamiento estadístico realizado ha logrado demostrar que existe relación directa entre empoderamiento y gestión administrativa en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco- 2016; porque $r = 0,720$ y $\text{sig.p -valor} = 0,000$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .
- El nivel que predomina en la variable empoderamiento es regular con un 73%, seguido del nivel bueno de 27%.
- El nivel que predomina en la variable gestión administrativa es bueno con un 71%, seguido del nivel regular de 29%.
- En la dimensión planificación predomina un buen nivel con un 50% y se relaciona directamente con el empoderamiento en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco- 2016; porque $r = 0,406$; con un $p\text{-valor} = 0,003$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .
- En la dimensión organización predomina un buen nivel con 100% y se relaciona directamente con el empoderamiento de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de

Santiago de Chuco- 2016; porque $r = 0,742$; con un $p\text{-valor} = 0,000$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .

- En la dimensión ejecución predomina un regular nivel con 94% y no se relaciona directamente con el empoderamiento de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco- 2016; porque $r = 0,305$; con un $p\text{-valor} = 0,054$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, aceptamos la H_0 y rechazamos la hipótesis de investigación H_i .
- En la dimensión control predomina un nivel regular con 58% y se relaciona directamente con empoderamiento de las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco- 2016; porque $r = 0,442$; con un $p\text{-valor} = 0,001$ ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos la hipótesis de investigación H_i .

RECOMENDACIONES

- Al Programa Nacional Cuna Mas, se le recomienda tener presente la investigación como base para que a través de talleres de capacitación continua a miembros de comité de Gestión puedan fortalecer los conocimientos en temas administrativos a fin de lograr un mejor rendimiento laboral de sus miembros, por consiguiente, mejorar el uso de los recursos bajo su modelo de cogestión estado – comunidad.
- Se recomienda también al Programa Nacional Cuna Mas, monitorear mejor los procesos administrativos de los comités de gestión, y sintetizar algunos procedimientos., estableciendo mayor comunicación entre ellos.
- Se debe ofrecer mayores oportunidades de desarrollo personal a los integrantes de las juntas directivas de los comités, para que se sientan más motivados e identificados con el Programa.
- El programa Nacional Cuna Mas debe modificar su lineamiento a fin de considerar mayores recursos económicos a los comités de gestión y dar mayor autonomía para la toma de decisiones.

REFERENCIAS

- Directiva N° 012-2016-MIDIS/PNCM: “lineamientos técnicos para la implementación y funcionamiento de los servicios bajo el modelo de cogestión comunitaria del Programa Nacional Cuna Más” aprobada con RDE N° 1169-2016/MIDIS.

- Resolución Dirección Ejecutiva N° 633-2016-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional Cuna Más.
- García, M. (12 de marzo de 2012). Debilidades del Empowerment en su aplicación empresarial.
- AMADOR, Juan Pablo (2003); “Proceso Administrativo”, disponible en: (Consulta: 8 de Abril del 2010)
- REYES CANO, Liz Montserrat;(2007) “El Proceso Administrativo”, disponible

Anexo N°02

Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Melissa Isabel Argomedo Campos, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI: 43772008, con la tesis titulada "Empoderamiento y Gestión Administrativa en las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más, Provincia de Santiago de Chuco – 2016".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis ha sido realizada por mi persona.
2. He respetado las normas internacionales para las citas y referencias de las fuentes consultadas, por lo cual, esta tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad de Cesar Vallejo.

Trujillo, 08 de mayo del 2017

Br. Melissa Isabel Argomedo Campos

DNI N°43772008

ANEXO 3:

Matriz de puntuaciones de las dimensiones de la variable empoderamiento.

MUESTRA	DIMENSIONES								TOTAL	NIVEL
	OPORTUNIDADES	NIVEL	INFORMACIÓN	NIVEL	APOYO	NIVEL	RECURSOS	NIVEL		
1	9	REGULAR	11	BUENO	5	REGULAR	5	REGULAR	30	REGULAR
2	8	REGULAR	8	REGULAR	6	REGULAR	4	REGULAR	26	REGULAR
3	11	BUENO	8	REGULAR	7	BUENO	6	REGULAR	32	REGULAR
4	9	REGULAR	11	BUENO	5	REGULAR	4	REGULAR	29	REGULAR
5	9	REGULAR	11	BUENO	5	REGULAR	5	REGULAR	30	REGULAR
6	8	REGULAR	8	REGULAR	6	REGULAR	4	REGULAR	26	REGULAR
7	9	REGULAR	11	BUENO	5	REGULAR	5	REGULAR	30	REGULAR
8	8	REGULAR	8	REGULAR	6	REGULAR	4	REGULAR	26	REGULAR
9	10	REGULAR	8	REGULAR	5	REGULAR	5	REGULAR	28	REGULAR
10	11	BUENO	10	BUENO	7	BUENO	6	REGULAR	34	BUENO
11	10	REGULAR	8	REGULAR	5	REGULAR	5	REGULAR	28	REGULAR
12	11	BUENO	10	BUENO	7	BUENO	6	REGULAR	34	BUENO
13	6	REGULAR	7	REGULAR	5	REGULAR	4	REGULAR	22	REGULAR
14	6	REGULAR	7	REGULAR	4	REGULAR	3	DEFICIENTE	20	REGULAR
15	8	REGULAR	8	REGULAR	6	REGULAR	4	REGULAR	26	REGULAR
16	9	REGULAR	11	BUENO	5	REGULAR	5	REGULAR	30	REGULAR
17	12	BUENO	11	BUENO	7	BUENO	6	REGULAR	36	BUENO
18	13	BUENO	11	BUENO	7	BUENO	6	REGULAR	37	BUENO
19	10	REGULAR	8	REGULAR	5	REGULAR	5	REGULAR	28	REGULAR
20	11	BUENO	10	REGULAR	7	BUENO	6	REGULAR	34	BUENO
21	6	REGULAR	7	REGULAR	5	REGULAR	4	REGULAR	22	REGULAR
22	6	REGULAR	7	REGULAR	4	REGULAR	3	DEFICIENTE	20	REGULAR

23	11	BUENO	10	REGULAR	7	BUENO	6	REGULAR	34	BUENO
24	10	REGULAR	8	REGULAR	5	REGULAR	5	REGULAR	28	REGULAR
25	6	REGULAR	7	REGULAR	5	REGULAR	4	REGULAR	22	REGULAR
26	6	REGULAR	7	REGULAR	4	REGULAR	3	DEFICIENTE	20	REGULAR
27	10	REGULAR	8	REGULAR	5	REGULAR	5	REGULAR	28	REGULAR
28	11	BUENO	10	REGULAR	7	BUENO	6	REGULAR	34	BUENO
29	6	REGULAR	7	REGULAR	4	REGULAR	3	DEFICIENTE	20	REGULAR
30	6	REGULAR	7	REGULAR	5	REGULAR	4	REGULAR	22	REGULAR
31	6	REGULAR	7	REGULAR	5	REGULAR	4	REGULAR	22	REGULAR
32	6	REGULAR	7	REGULAR	4	REGULAR	3	DEFICIENTE	20	REGULAR
33	12	BUENO	11	BUENO	7	BUENO	6	REGULAR	36	BUENO
34	13	BUENO	11	BUENO	7	BUENO	6	REGULAR	37	BUENO
35	11	BUENO	8	REGULAR	7	BUENO	6	REGULAR	32	REGULAR
36	9	REGULAR	11	BUENO	5	REGULAR	4	REGULAR	29	REGULAR
37	11	BUENO	8	REGULAR	7	BUENO	6	REGULAR	32	REGULAR
38	9	REGULAR	11	BUENO	5	REGULAR	4	REGULAR	29	REGULAR
39	6	REGULAR	7	REGULAR	5	REGULAR	4	REGULAR	22	REGULAR
40	6	REGULAR	7	REGULAR	4	REGULAR	3	DEFICIENTE	20	REGULAR
41	12	BUENO	11	BUENO	7	BUENO	6	REGULAR	36	BUENO
42	13	BUENO	11	BUENO	7	BUENO	6	REGULAR	37	BUENO
43	10	REGULAR	8	REGULAR	5	REGULAR	5	REGULAR	28	REGULAR
44	11	BUENO	10	REGULAR	7	BUENO	6	REGULAR	34	BUENO
45	10	REGULAR	8	REGULAR	5	REGULAR	5	REGULAR	28	REGULAR
46	11	BUENO	10	REGULAR	7	BUENO	6	REGULAR	34	BUENO
47	6	REGULAR	7	REGULAR	5	REGULAR	4	REGULAR	22	REGULAR
48	6	REGULAR	7	REGULAR	4	REGULAR	3	DEFICIENTE	20	REGULAR

ANEXO 4:**Matriz de puntuaciones de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.**

MUESTRA	DIMENSIONES								TOTAL	NIVEL
	PLANIFICACIÓN	NIVEL	ORGANIZACIÓN	NIVEL	EJECUCIÓN	NIVEL	CONTROL	NIVEL		
1	8	REGULAR	12	BUENO	5	REGULAR	10	BUENO	35	BUENO
2	9	BUENO	9	BUENO	5	REGULAR	10	BUENO	33	BUENO
3	10	BUENO	12	BUENO	7	REGULAR	11	BUENO	40	BUENO
4	8	REGULAR	10	BUENO	6	REGULAR	12	BUENO	36	BUENO
5	8	REGULAR	12	BUENO	5	REGULAR	10	BUENO	35	BUENO
6	9	BUENO	9	BUENO	5	REGULAR	10	BUENO	33	BUENO
7	8	REGULAR	12	BUENO	5	REGULAR	10	BUENO	35	BUENO
8	9	BUENO	9	BUENO	5	REGULAR	10	BUENO	33	BUENO
9	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	32	BUENO
10	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	8	REGULAR	33	BUENO
11	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	32	BUENO
12	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	8	REGULAR	33	BUENO
13	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	27	REGULAR
14	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	6	REGULAR	26	REGULAR
15	9	BUENO	9	BUENO	5	REGULAR	10	BUENO	33	BUENO
16	8	REGULAR	12	BUENO	5	REGULAR	10	BUENO	35	BUENO
17	8	REGULAR	11	BUENO	6	REGULAR	11	BUENO	36	BUENO
18	9	BUENO	11	BUENO	6	REGULAR	11	BUENO	37	BUENO
19	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	32	BUENO
20	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	8	REGULAR	33	BUENO
21	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	27	REGULAR
22	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	6	REGULAR	26	REGULAR

23	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	8	REGULAR	33	BUENO
24	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	32	BUENO
25	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	27	REGULAR
26	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	6	REGULAR	26	REGULAR
27	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	32	BUENO
28	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	8	REGULAR	33	BUENO
29	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	6	REGULAR	26	REGULAR
30	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	27	REGULAR
31	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	27	REGULAR
32	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	6	REGULAR	26	REGULAR
33	8	REGULAR	11	BUENO	6	REGULAR	11	BUENO	36	BUENO
34	9	BUENO	11	BUENO	6	REGULAR	11	BUENO	37	BUENO
35	10	BUENO	12	BUENO	7	REGULAR	11	BUENO	40	BUENO
36	8	REGULAR	10	BUENO	6	REGULAR	12	BUENO	36	BUENO
37	10	BUENO	12	BUENO	7	REGULAR	11	BUENO	40	BUENO
38	8	REGULAR	10	BUENO	6	REGULAR	12	BUENO	36	BUENO
39	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	27	REGULAR
40	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	6	REGULAR	26	REGULAR
41	8	REGULAR	11	BUENO	6	REGULAR	11	BUENO	36	BUENO
42	9	BUENO	11	BUENO	6	REGULAR	11	BUENO	37	BUENO
43	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	32	BUENO
44	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	8	REGULAR	33	BUENO
45	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	32	BUENO
46	10	BUENO	11	BUENO	4	DEFICIENTE	8	REGULAR	33	BUENO
47	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	7	REGULAR	27	REGULAR
48	7	REGULAR	9	BUENO	4	DEFICIENTE	6	REGULAR	26	REGULAR

ANEXO N°05

CUESTIONARIO SOBRE EMPODERAMIENTO

Edad: _____

Sexo: Masculino

[]

Femenino

[]

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el empoderamiento en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco-2016.

Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar las condiciones de aprendizaje sobre los temas inherentes a sus funciones.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 10 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem **marque sólo una respuesta** con una equis (x) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad.

Nº	ÍTEMS					
OPORTUNIDAD		NADA	POCO	REGULAR	BASTANTE	MUCHO
1	¿Considera usted que el trabajo que realiza es estimulante?					
2	¿Tiene oportunidades de adquirir nuevas habilidades y conocimientos?					
3	¿El desarrollo de sus tareas le permite emplear todos sus conocimientos?					
INFORMACIÓN		NADA	POCO	REGULAR	BASTANTE	MUCHO
4	¿Recibe información respecto al estado situacional del programa?					
5	¿Recibe información sobre los valores que persigue el programa?					
6	¿Recibe información sobre los objetivos que persigue el programa?					
APOYO		NADA	POCO	REGULAR	BASTANTE	MUCHO
7	¿Considera usted, que el programa les brinda apoyo en temas administrativos?					

8	¿Considera usted, que el comité de Gestión tienen autonomía en la toma de decisiones?					
RECURSOS		NADA	POCO	REGULAR	BASTANTE	MUCHO
9	¿Considera usted, que los recursos otorgados por el programa al comité de gestión son los adecuados?					
10	¿Cuenta usted con el tiempo disponible para cumplir con las exigencias del trabajo?					

Escala de medición:

Escala general de la variable Independiente: Empoderamiento.

Intervalo	Nivel
0 – 16	Deficiente
17 – 33	Regular
34 – 50	Bueno

Escala específica (por dimensión): Empoderamiento.

Dimensiones	Nivel	2 Ítems / Intervalo	3 Ítems/ Intervalo
- Oportunidad	Deficiente	0-3	0-5
- Información	Regular	4-6	6-10
- Apoyo	Bueno	7-10	11-15
- Recursos			

ANEXO N°06

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Edad: _____

Sexo: Masculino ☐

Femenino ☐

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre la gestión administrativa en las juntas directivas del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco-2016.

Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la planificación, organización de los comités de gestión.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 11 ítems. Cada ítem incluye cuatro y/o cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem **marque sólo una respuesta** con una equis (x) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad.

Nº	ÍTEMS					
PLANIFICACIÓN		NUNCA	A VECES	GENERALMENTE	SIEMPRE	-
1	¿ El comité de Gestión elabora cronogramas mensuales de actividades?					
2	¿ El comité de Gestión presenta requerimientos oportunamente?					
3	¿ El comité de Gestión realiza reuniones mensuales para programación de gastos?					
ORGANIZACIÓN		NADA	POCO	REGULAR	BASTANTE	MUCHO
4	¿ Conoce usted, sobre el proceso de requerimientos y transferencias?					
5	¿ Conoce usted, los documentos que dieron origen la creación del comité de gestión?					
6	¿ Conoce usted, sobre sus funciones?					

EJECUCIÓN		NUNCA	A VECES	GENERALMENTE	SIEMPRE	-
7	¿ El comité de Gestión toma decisiones para programar sus gastos?					
8	¿ El comité de Gestión trabaja en equipo para comprar los productos?					
CONTROL		NUNCA	A VECES	GENERALMENTE	SIEMPRE	-
9	¿ El comité de Gestión se encarga del llenado del libro actas?					
10	¿ El comité de Gestión da seguimiento a los saldos de la transferencias?					
11	¿ El comité de Gestión realiza rendición de cuentas a la comunidad?					

Escala de medición:

Escala general de la variable dependiente: Gestión Administrativa.

Intervalo	Nivel
0 – 14	Deficiente
15 – 30	Regular
31 – 46	Bueno

Escala específica (por dimensión): Gestión Administrativa.

Dimensiones	Nivel	2 ítems / Intervalo	3 ítems/ Intervalo
- Planificación.	Deficiente	0-3	0-4
- Organización.	Regular	4-6	5-8
- Ejecución.	Bueno	7-10	9-12
- Control.			

ANEXO 7

CONFIABILIDAD DE LOS ITEMS Y DIMENSIONES DEL EMPODERAMIENTO

OPORTUNIDAD		Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
1	¿Considera usted que el trabajo que realiza es estimulante?	,942	,942
2	¿Tiene oportunidades de adquirir nuevas habilidades y conocimientos?	,782	,936
3	¿El desarrollo de sus tareas le permite emplear todos sus conocimientos?	,897	,932
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.872$ La fiabilidad se considera como BUENO			
INFORMACIÓN		Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
4	¿Recibe información respecto al estado situacional del programa?	,575	,945
5	¿Recibe información sobre los valores que persigue el programa?	,895	,930
6	¿Recibe información sobre los objetivos que persigue el programa?	,743	,940
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.885$ La fiabilidad se considera como BUENO			
APOYO		Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
7	¿Considera usted, que el programa les brinda apoyo en temas administrativos?	,853	,937
8	¿Considera usted, que el comité de Gestión tienen autonomía en la toma de decisiones?	,887	,931
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.871$ La fiabilidad se considera como BUENO			
RECURSOS		Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
9	¿Considera usted, que los recursos otorgados por el programa al comité de gestión son los adecuados?	,855	,933
10	¿Cuenta usted con el tiempo disponible para cumplir con las exigencias del trabajo?	,687	,940
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.869$ La fiabilidad se considera como BUENO			

La confiabilidad del instrumento es: Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.942$, que se considera como EXCELENTE.

Según George y Mallery (1995) menciona que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel aceptable; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel muy aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente. Entonces para el cuestionario relacionado con los factores motivacionales, el valor del Alfa de Cronbach es de 0.94 que corresponde al nivel excelente.

ANEXO 8

CONFIABILIDAD DE LOS ITEMS Y DIMENSIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PLANIFICACIÓN		Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
1	¿ El comité de Gestión elabora cronogramas mensuales de actividades?	,676	,908
2	¿ El comité de Gestión presenta requerimientos oportunamente?	,315	,922
3	¿ El comité de Gestión realiza reuniones mensuales para programación de gastos?	,676	,908
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.552$ La fiabilidad se considera como POBRE			
ORGANIZACIÓN		Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
4	¿ Conoce usted, sobre el proceso de requerimientos y transferencias?	,334	,920
5	¿ Conoce usted, los documentos que dieron origen la creación del comité de gestión?	,889	,899
6	¿ Conoce usted, sobre sus funciones?	,694	,907
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.846$ La fiabilidad se considera como BUENO			
EJECUCIÓN		Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
7	¿ El comité de Gestión toma decisiones para programas sus gastos?	,837	,898
8	¿ El comité de Gestión trabaja en equipo para comprar los productos?	,840	,901
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.825$ La fiabilidad se considera como BUENO			
CONTROL		Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
9	¿ El comité de Gestión se encarga del llenado del libro actas?	,731	,906
10	¿ El comité de Gestión da seguimiento a los saldos de la transferencias?	,891	,895
11	¿ El comité de Gestión realiza rendición de cuentas a la comunidad?	,671	,913
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.741$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

La confiabilidad del instrumento es: Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.915$, que se considera como EXCELENTE.

Según George y Mallery (1995) menciona que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel aceptable; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel muy aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente. Entonces para el cuestionario relacionado con los factores motivacionales, el valor del Alfa de Cronbach es de 0.915 que corresponde al nivel excelente.

ANEXO 10:

ANEXO N°09

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO EMPODERAMIENTO

TÍTULO DE LA TESIS: EMPODERAMIENTO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DEL PROGRAMA NACIONAL CUNAS MÁS, PROVINCIA DE SANTIAGO DE CHUCO - 2016.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opción de Respuesta.					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN.		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR.		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS.		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA.LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN.		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EMPODERAMIENTO	Oportunidad	-Trabajo estimulante.	¿Considera usted que el trabajo que realiza es estimulante?						x		x		x		x		
		-Oportunidades de adquirir nuevas habilidades y conocimientos.	¿Tiene oportunidades de adquirir nuevas habilidades y conocimientos?						x		x		x		x		
		-Desarrollo de tareas que emplean todos sus conocimientos y tareas.	¿El desarrollo de sus tareas le permite emplear todos sus conocimientos?						x		x		x		x		
	Información	-Recibe información sobre el estado situacional del Programa en la comunidad.	¿Recibe información respecto al estado situacional del programa?						x		x		x		x		
		-Reciben información sobre los valores de la organización.	¿Recibe información sobre los valores que persigue el programa?						x		x		x		x		
		-Recibe información sobre los objetivos de la organización.	¿Recibe información sobre los objetivos que persigue el programa?						x		x		x		x		
	Apoyo	-Recibe comentarios específicos sobre aspectos que pueda mejorar.	¿Considera usted, que el programa les brinda apoyo en temas administrativos?						x		x		x		x		
		-Tiene autonomía en la toma de decisiones.	¿Considera usted, que el comité de Gestión tienen autonomía en la toma de decisiones?						x		x		x		x		
	Recursos	-Está de acuerdo con la asignación de recursos otorgados por el programa al comité para cumplir con sus funciones.	¿Consider usted, que los recursos otorgados por el programa al comité de gestión son los adecuados?						x		x		x		x		
		-Cuenta con el tiempo disponible para cumplir con las exigencias del trabajo.	¿Cuenta usted con el tiempo disponible para cumplir con las exigencias del trabajo?						x		x		x		x		

FIRMA DE EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE EMPODERAMIENTO"

OBJETIVO: Establecer el nivel respecto al empoderamiento de las juntas directivas del Programa Nacional Cunas Más, Provincia de Santiago de Chuco - 2016.

DIRIGIDO A: Presidentes y Tesoreros de los Comité de Gestión del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco-2016.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL
EVALUADOR:**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
------	------	---------	----------	-------

FIRMA DE
EVALUADOR

ANEXO N°10

ANEXO 11:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE LA TESIS: EMPODERAMIENTO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DEL PROGRAMA NACIONAL CUNAS MÁS, PROVINCIA DE SANTIAGO DE CHUCO - 2016.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opción de Respuesta.					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	GENERALMENTE	SIEMPRE		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN.		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR.		RELACIÓN ENTRE EL INICADOR Y EL ITEMS.		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA.LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN.		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	-Elaboran cronogramas mensuales de actividades.	¿ El comité de Gestion elabora cronogramas mensuales de actividades?														
		-Presentación de Requerimientos oportunamente.	¿ El comité de Gestion presenta requerimientos oportunamente?														
		-Reuniones mensuales para programación de gastos.	¿ El comité de Gestion realiza reuniones mensuales para programacion de gastos?														
	EJECUCIÓN	-Toma de decisiones para programar los gastos.	¿ El comité de Gestion toma decisiones para programas sus gastos?														
		-Trabaja en equipo para la compra de productos.	¿ El comité de Gestion trabaja en equipo para comprar los productos?														
	CONTROL	-Llenado de libro de actas.	¿ El comité de Gestion se encarga del llenado del libro actas?														
		-Seguimiento a saldos de transferencias.	¿ El comité de Gestion da seguimiento a los saldos de la transferencias?														
		-Rendición de cuentas.	¿ El comité de Gestion realiza rendicion de cuentas a la comunidad?														
				NADA	POCO	REGULAR	BASTANTE	MU CHO									
	ORGANIZACIÓN	-Nivel de conocimientos sobre requerimientos y transferencias.	¿ Conoce usted, sobre el proceso de requerimientos y transferencias?														
		-Nivel de conocimiento de sus documentos de Gestión (RDE y Convenio).	¿ Conoce usted, los documentos que dieron origen la creacion del comité de gestion?														
		-Nivel de conocimiento de sus funciones.	¿ Conoce usted, sobre sus funciones?														

FIRMA DE EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA"

OBJETIVO:

Establecer el nivel de gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cunas Más, Provincia de Santiago de Chuco - 2016.

DIRIGIDO A: Presidentes y Tesoreros de los Comité de Gestión del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco-2016.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL
EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL
EVALUADOR:**

VALORACIÓN:

NUNCA	A VECES	GENERALMENTE	SIEMPRE
-------	---------	--------------	---------

FIRMA DE
EVALUADOR

ANEXO 11

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre: EMPODERAMIENTO

Cuestionario de Empoderamiento

1. Autor:

Br. Argomedo Campos, Melissa Isabel.

2. Objetivo:

Establecer el nivel respecto al empoderamiento de las juntas directivas del Programa Nacional Cunas Más, Provincia de Santiago de Chuco – 2016.

3. Normas:

- Es importante que al contestar el integrante del Comité de Gestión sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.

4. Usuarios (muestra):

El total de usuarios es de 48 participantes.

5. Unidad de análisis:

Presidentes y Tesoreros de 24 Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco – 2016.

6. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 10 ítems, agrupados en cuatro dimensiones de empoderamiento y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.

- Los participantes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 15 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

7. Estructura

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	Opción de respuesta				
			Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
EMPODERAMIENTO	Oportunidad	-Trabajo estimulante.					
		-Oportunidades de adquirir nuevas habilidades y conocimientos.					
		-Desarrollo de tareas que emplean todos sus conocimientos y tareas.					
	Información	-Recibe información sobre el estado situacional del Programa en la comunidad.					
		-Reciben información sobre los valores de la organización.					
		-Recibe información sobre los objetivos de la organización.					
	Apoyo	-Recibe comentarios específicos sobre aspectos que pueda mejorar.					
		-Tiene autonomía en la toma de decisiones.					
	Recursos	-Está de acuerdo con la asignación de recursos otorgados por el programa al comité para cumplir con sus funciones.					
		-Cuenta con el tiempo disponible para cumplir con las exigencias del trabajo.					

8. Escala:

8.1 Escala general de la variable independiente:

Intervalo	Nivel
0 – 16	Deficiente
17 – 33	Regular
34 – 50	Bueno

8.2 Escala específica (por dimensión): Empoderamiento.

Dimensiones	Nivel	2 ítems / Intervalo	3 ítems/ Intervalo
- Oportunidad - Información - Apoyo - Recursos	Deficiente	0-3	0-5
	Regular	4-6	6-10
	Bueno	7-10	11-15

8.3 Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Mucho	=	5
Bastante	=	4
Regular	=	3
Poco	=	2
Nada	=	1

9. Validación y confiabilidad:

La confiabilidad del cuestionario de la variable independiente proceso de presupuesto participativo se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.942 que corresponde al nivel excelente.

ANEXO 12

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Cuestionario de Gestión Administrativa

1. Autor:

Br. Argomedo Campos, Melissa Isabel.

2. Objetivo:

Establecer el nivel de gestión administrativa de las juntas directivas del Programa Nacional Cunas Más, Provincia de Santiago de Chuco – 2016.

3. Normas:

- Es importante que al contestar el integrante del Comité de Gestión sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.

4. Usuarios (muestra):

El total de usuarios es de 48 participantes.

5. Unidad de análisis:

Presidentes y Tesoreros de 24 Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Mas, Provincia de Santiago de Chuco – 2016.

6. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 11 ítems, agrupados en cuatro y cinco dimensiones de empoderamiento y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.

- Los participantes deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 15 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

7. Estructura

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	Opción de respuesta				
			NUNCA	A VECES	GENERALMENTE	SIEMPRE	-
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	-Elaboran cronogramas mensuales de actividades.					-
		-Presentación de Requerimientos oportunamente.					-
		-Reuniones mensuales para programación de gastos.					-
	Ejecución	-Toma de decisiones para programar los gastos.					-
		-Trabaja en equipo para la compra de productos.					-
	Control	-Llenado de libro de actas.					-
		-Seguimiento a saldos de transferencias.					-
		-Rendición de cuentas.					-
			NADA	POCO	REGULAR	BASTANTE	MUCHO
	Organización	-Nivel de conocimientos sobre requerimientos y transferencias.					
		-Nivel de conocimiento de sus documentos de Gestión (RDE y Convenio).					
		-Nivel de conocimiento de sus funciones.					

8. Escala:

8.1 Escala general de la variable dependiente:

Intervalo	Nivel
0 – 14	Deficiente
15 – 30	Regular
31 – 46	Bueno

8.2 Escala específica (por dimensión): Gestión Administrativa.

Dimensiones	Nivel	2 ítems / Intervalo	3 ítems/ Intervalo
- Planificación. - Organización. - Ejecución. - Control.	Deficiente	0-3	0-4
	Regular	4-6	5-8
	Bueno	7-10	9-12

8.3 Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

			Mucho	=	5
Siempre	=	4	Bastante	=	4
Generalmente	=	3	Regular	=	3
A veces	=	2	Poco	=	2
Nunca	=	1	Nada	=	1

9. Validación y confiabilidad:

La confiabilidad del cuestionario de la variable independiente proceso de presupuesto participativo se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.915 que corresponde al nivel excelente.

ANEXO N°13
PANEL FOTOGRAFICO

